Der Tarifvertrag und die Unzulässigkeit von Eingriffen.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Friedrich Wilhelm Ziervogel
Bergreferendar
aus Staßfurt-Leopoldshall

Approbiert am 16. Oktober 1929.

Gedruckt
im Tageblatt-Haus, Coburg
1930

30:62

Referent:
Univ.-Professor Dr. Eugen Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern

in Verehrung und Dankbarkeit gewidmet.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
I. Einführung in das Arbeitsrecht	1
II. Der Tarifvertrag:	2
a) Seine Rechtsnatur	2
b) Normativer Teil	6
c) Verpflichtender Teil	8
d) Verhältnis von Rahmentarifvertrag zu Sonderabkommen	11
III. Rechtswirkungen des Tarifvertrages	12
IV. Zulässige Abänderungen	14
V. Der Ruhreisenstreit	16
VI. Die Voraussetzungen zum Tätigwerden der Schlichtung	21
VII. Die Rechtswirksamkeit eines von einer unzuständigen Behörde erlassenen Schiedsspruches	26
VIII. Die Nachprüfbarkeit eines Schiedsspruches	28
IX. Rechtswirksamkeit der Verbindlichkeitserklärung eines nichtigen Schiedsspruches	29
X. Pacta sunt servanda	31
XI. Clausula rebus sic stantibus	32
XII. Zusammenfassung	34
Literaturverzeichnis	36

I. Einführung in das Arbeitsrecht.

Mit „Arbeitsrecht" bezeichnet man das Sonderrecht der Berufsstände, die „berufsmäßig auf Grund von Arbeitsverträgen Lohnarbeit verrichten."[1]) Die Berufsstände beruhen auf den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterschieden innerhalb der Menschheit und sind somit die Träger aller der Probleme, die sich um die besonders mit dem Vordringen der Technik im Produktionsprozeß am Anfang des vorigen Jahrhunderts in den Vordergrund des Interesses getretenen Begriffe, wie „gewerbliche Arbeiterfrage", „Sozialpolitik" etc. gruppieren.

Der Kampf der Arbeitnehmer um die maßgebliche Mitwirkung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse wurde abgeschlossen durch die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918,[2]) nachdem schon in dem Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916 erstmalig die „wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" zur Durchführung der Bestimmungen dieses Gesetzes anerkannt worden waren, und sich die Arbeitgeber durch die Vereinbarung der Spitzenverbände vom 15. November 1918 bereit erklärt hatten, in Arbeitsgemeinschaft mit den Vereinigungen der Arbeitnehmer Verträge zur Regelung der Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Im Anschluß an die Tarifvertragsverordnung wurde dann in der Reichsverfassung Art. 159 die unbeschränkte Koalitionsfreiheit gewährleistet; es folgte am 30. Oktober 1923 die Schlichtungsverordnung, mit der sich der Staat seinerseits einen maßgeblichen Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen sichert und sich nach Maßgabe der Art. 157 und 163 der Reichsverfassung arbeitsschutzrechtlicher Bestrebungen annimmt.

Die Tarifvertragsverordnung ist dadurch gekennzeichnet, daß sie einen Ausgleich schafft für die ungleichen Kräfteverhältnisse im Wirtschaftsleben und damit die Grundlage zur Schaffung von kollektiven Arbeitsverträgen. Das Wesen dieser Kollektivverträge beruht darauf, daß ihr Inhalt maßgeblich ist für den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen.[3])

[1]) Kaskel, Arbeitsrecht, Berlin 1928, 3. Auflage, S. 2.
[2]) Neufassung vom 1. März 1928.
[3]) § 1 Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918.

Der Kollektivvertrag, der von den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Form von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wird, hat seine überragende Bedeutung für das gesamte Wirtschaftsleben jedoch erst der Schlichtungsverordnung zu verdanken, die die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen einführte.[4]) Neben dieser „Hilfeleistung bei dem Abschluß von Gesamtvereinbarungen" (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)[5]) ist dem Staat mit einem zweiten Verwaltungsakt, der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen[6]) das Mittel in die Hand gegeben, Tarifverträgen auch außerhalb ihres von den Parteien vereinbarten persönlichen Geltungsbereichs[7]) Geltung zu verschaffen, wenn sie für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben.

II. Der Tarifvertrag.

a) Seine Rechtsnatur.

Der Tarifvertrag ist selbst kein Arbeitsvertrag, da sich die am Tarifvertrag beteiligten Verbände nicht selbst zur Leistung von Arbeit bezw. zur Zahlung von Lohn verpflichteten, sondern ein Vertrag über die Bedingungen künftig abzuschließender Arbeitsverträge. Der Name „Tarifvertrag" beruht darauf, daß sein wichtigster Inhalt meistens ein Lohntarif ist; daneben befassen sich die Tarifverträge häufig auch mit anderen Dingen als der Festsetzung der Löhne. Es wäre deswegen zutreffender, für diesen Vertrag den von Sinzheimer[1]) vorgeschlagenen Ausdruck „Arbeitsnormenvertrag" zu wählen.

Der Tarifvertrag ist ein eigenartiger Vertrag, der im BGB. keinerlei Erwähnung findet, durch das BGB. andererseits aber auch nicht ausgeschlossen ist, weil der Inhalt eines solchen den Gesetzen nicht zuwiderläuft, es sei denn, daß er gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstößt und damit nach den §§ 134 und 138 BGB. nichtig wäre. Die Ansicht, daß Tarifverträge als Verabredungen und Vereinigungen zum Zwecke der Erlangung günstiger Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne des § 152 Gewerbeordnung der Rechtswirksamkeit entbehrten, wurde schon vor der Verordnung vom 23. Dezember 1918 als irrig anerkannt.[2])

[4]) Für Gesamtstreitigkeiten mit Neufassung der Demobilmachungsverordnung vom 3. September 1919 und 12. Februar 1920.
[5]) § 3 der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923.
[6]) § 2 ff. Tarifvertragsverordnung.
[7]) Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Auflage, Seite 44.

[1]) Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Seite 22 ff.
[2]) Siehe Jacobi, Grundlagen des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, S. 246 ff.

Der Aufgabenkreis eines Tarifvertrages ist also zweifacher Art; einmal wird dadurch das Arbeitsverhältnis zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einem einzelnen Arbeitnehmer bestimmt, zum anderen werden dadurch ganze Berufsverbände unter kollektive Arbeitsverträge schlechthin gebracht. Es fallen also darunter alle Arbeitsverhältnisse zwischen jedem beliebigen Arbeitgeber und jedem beliebigen Arbeitnehmer, ohne daß es einer besonderen Vereinbarung zwischen den Parteien des Einzelarbeitsvertrages überhaupt bedarf. Der einzelne Arbeitgeber und der einzelne Arbeitnehmer ist vielmehr auf die Entscheidung der Frage beschränkt, ob sie überhaupt einen Arbeitsvertrag untereinander abschließen wollen oder nicht. Ihrem eigenen Willen dagegen ist entzogen, mit welchem Inhalt sie bejahenden Falls diesen Arbeitsvertrag abschließen; hier greift vielmehr der kollektiv zwischen den einzelnen Berufsverbänden abgeschlossene Tarifvertrag ein.

Andererseits bietet aber der Tarifvertrag auch die Möglichkeit, allgemeine Einrichtungen für das Arbeitsverhältnis ganzer Berufszweige zu schaffen, wie Arbeitsnachweise, Schiedsgerichte usw. Die Tarifverträge treffen deshalb auch hierüber Bestimmungen.

Tarifverträge werden von den Arbeitern heute vor allem deswegen angestrebt, weil ihnen in dem Tarifvertrag ihr Lebensunterhalt gesichert ist, den sie im freien Arbeitsvertrag nicht mit derselben Bestimmtheit gewährleistet finden; zudem bleiben die Arbeitnehmer unter einem Tarifvertrage vor den Folgen von Konjunkturschwankungen bewahrt, die anders auch auf ihre Lohnhöhe einwirken würden. Die Arbeitgeber dagegen können auf Grund eines langfristigen Tarifvertrages für dessen Geltungszeit mit bestimmten, festen Lohnsätzen und damit mit ungestörter Kalkulation und Fabrikation rechnen. Beide Teile sind für diese Zeit auch sicher vor tarifwidrigen Arbeitskämpfen, wie wildem Streik und Aussperrung.

In Interesse des Arbeitsfriedens, dessen Bedrohung leicht zu einer Gefährdung des allgemeinen Friedens werden kann, hat sich der Staat des Tarifwesens in besonderem Maße angenommen; ursprünglih bekämpfte er die Tarifverträge, duldete dann den Abschluß nach und nach und stellte sie endlich sogar unter seinen Schutz.

Sieht man zunächst davon ab, die einleitend erwähnten Bestrebungen arbeitsschutzrechtlicher Art in jedem Fall als das Primäre bei dem Abschluß von Arbeits- bzw. Tarifverträgen in den Vordergrund zu stellen, sondern geht man mit dem Wortlaut der Schlichtungsverordnung davon aus, daß der Staat lediglich seine „Hilfe zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen“ leiht, so wird sich in den folgenden Betrachtungen ein Standpunkt entwickeln und begründen lassen, der bei vernünftiger Abwägung der Tatsachen, auf Grund wirtschaft-

licher Notwendigkeiten und in Anbetracht des vorliegenden Bedürfnisses nach Schutz der Arbeitskraft, jeder Partei im Arbeitskampf gerecht wird und zugleich das staaliche Interesse zu wahren am ehesten befähigt ist.

Es ist schon einleitend erwähnt worden, daß Tarifverträge abgeschlossen werden zur Beendigung eines Arbeitskampfes oder um einem solchen vorzubeugen. Der Staat hat nun mit der erwähnten Tarifvertragsverordnung und mit der Schlichtungsverordnung zum Ausdruck gebracht, daß er es grundsätzlich für richtig hält, wenn zwischen den berechtigten Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Schutz der Arbeitskraft und auf die dementsprechende Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse, und den ebenso berechtigten Arbeitgeberinteressen ein Ausgleich geschaffen wird durch freie Vereinbarung. Es ist nicht ausschlaggebend, wenn sich der Staat in besonderen Fällen eine Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse vorbehalten hat, vielmehr ist auch das Tarifrecht von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit beherrscht. Auf die Parteien, die solche Verträge abzuschließen fähig und berechtigt sind, wird unten in anderem Zusammenhang noch eingegangen;[3]) hier sei lediglich festgestellt, daß die Voraussetzung für den Abschluß eines Tarifvertrages im Hinblick auf das Schlichtungsverfahren das Vorliegen einer „Gesamtstreitigkeit" ist, die von den Parteien im wirtschaftlichen Leben, den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch eine „Gesamtvereinbarung" beendet wird. Dieses dem Tarifrecht eigentümliche Rechtsinstitut der Vereinbarung hat Jacobi in den Grundlehren des Arbeitsrechts so definiert:

> „Die Vereinbarung . . . umfaßt diejenigen Fälle, wo gegeneinander abgegebene, inhaltlich gleiche Willenserklärungen mehrerer nicht auf entgegengesetzten Parteiseiten stehender Personen auf den gleichen rechtlichen Erfolg gerichtet sind und gemeinsame, gleiche oder einheitliche Interessen befriedigen."[4])
>
> Die Vereinbarung ist genauer „die Erzeugung eines einheitlichen Willens aus mehreren gegeneinander gerichteten individuellen, inhaltlich gleichen Willensaktionen zur Befriedigung gleicher Interessen".[5])

Ausschlaggebend für die Bedeutung der Vereinbarung, die ihre besondere Bedeutung als Gesamtvereinbarung in Form des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung erlangt hat, ist, daß von den Tarifbeteiligten Einzelarbeitsverträge nur mit der Gesamtvereinbarung entsprechendem Inhalt abgeschlossen werden dürfen; sie beruht vornehmlich auf der

---

[3]) Siehe hierzu Seite 7 dieser Arbeit.
[4]) Jacobi, a. a. O., S. 262.
[5]) Ebenda, S. 265.

wachsenden Macht der Organisationen und auch darauf, daß die Gesetzgebung zu einer brauchbaren Regelung der vielseitigen Arbeitsverhältnisse in keiner Weise fähig sein kann. Der Gesetzgeber hat sich nur da, wo die Vertragsparteien nicht selbst zu dem Abschluß von Vereinbarungen kommen oder wo ein erlassener Schiedsspruch nicht von beiden Parteien angenommen wird, mit der „Hilfeleistung zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen" bzw. der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen einen maßgeblichen Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen gesichert. Die Verbindlichkeitserklärung schafft einen Zwangstarifvertrag, der sich aber hinsichtlich der Rechtswirkungen und der Rechtsfolgen seiner Verletzung nicht von einem gewöhnlichen Tarifvertrag unterscheidet; dieser Verwaltungsakt ist dann zulässig, wenn ein Schlichtungsverfahren vorangegangen ist, als dessen Abschluß ein Schiedsspruch gefällt wird, der jedoch mindestens von der einen Partei nicht angenommen worden ist.[6]) Er ersetzt also die Annahme des Schiedsspruches.

Um die Entscheidung der Frage nach der Rechtsnatur des Tarifvertrages herrscht seit seinem Bestehen unentwegter Streit. Da die Verordnungen über den Tarifvertrag selbst keinen sicheren Anhaltspunkt bieten, in welches Rechtsgebiet der Gesetzgeber den Tarifvertrag eingefügt wissen will, müssen sich Rechtssprechung und Schrifttum damit befassen, die bestehenden Verordnungen auszulegen und mit Analogieschlüssen zur Klärung dieser Frage beizutragen, deren Entscheidung für die Weiterentwicklung des Tarifrechts von nicht zu unterschätzendem Wert ist.

Im Schrifttum werden je nach der soziologischen Einstellung des Forschers Gesichtspunkte vertreten, die auf der einen Seite in dem Tarifvertrag einen rein privatrechtlichen,[7]) auf der anderen Seite einen vorwiegend öffentlich-rechtlichen[8]) Vertrag erblicken. Zwischen diesen beiden Ansichten vermittelt eine dritte Auffassung,[9]) die den Tarifvertrag als teils dem öffentlichen, teils dem bürgerlichen Recht zugehörig ansieht.

Mit der in Literatur und Rechtsprechung vorherrschenden Meinung gehen alle drei Auffassungen davon aus, daß jeder Tarifvertrag notwendig in zwei Teile, den normativen und den verpflichtenden zerfällt.[10])

[6]) Verschieden in ihren Voraussetzungen ist die „bindende Regelung" nach § 6a Arbeitszeitverordnung durch den ständigen oder zu diesem Zweck bestellten Schlichter; das rechtliche Ergebnis, nämlich der Zwangstarif, ist jedoch dasselbe.

[7]) Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 246 ff.

[8]) Zinzheimer, Grundzüge, S. 273 ff.

[9]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 20 ff.

[10]) Anderer Meinung vor allem Hueck, Handbuch III, S. 24; Jacobi, a. a. O., S. 26 ff.; siehe auch Anmerkung 26 auf S. 11 dieser Arbeit.

b) Normativer Teil.

Der normative Teil eines Tarifvertrages umfaßt alle die Bestimmungen, die geeignet sind in die Einzelarbeitsverträge überzugehen, wie Lohn, Urlaub, Arbeitszeit usw. Die Regelung des Arbeitsverhältnisses entzieht sich dem Willen des unmittelbar beteiligten Einzel-Arbeitgebers oder Einzel-Arbeitnehmers — nur der Einzel-Arbeitgeber kann auch zugleich Tarifpartei sein — insofern, als sie gehalten sind, Einzelarbeitsverträge nur mit tarifmäßigem Inhalt abzuschließen; treffen sie dennoch Abmachungen, die mit den tariflichen Bestimmungen in Widerspruch stehen, so treten an die Stelle dieser tarifwidrigen Abmachungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages. Man nennt den Tarifvertrag deshalb unabdingbar, d. h. seine Bestimmungen sind nicht durch andere zu ersetzen, sie gehen Einzelabreden vor. Nur wo der Tarifvertrag irgendeine Seite des Arbeitsverhältnisses nicht geregelt hat, ist eine direkte Partei-Vereinbarung möglich. Von dieser Unabdingbarkeit des Tarifvertrages gibt es Ausnahmen, die in § 1 der Tarifvertragsverordnung ausdrücklich zugelassen sind: In den Einzelarbeitsverträgen sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen zugelassen, wenn sie für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen schaffen oder wenn anderweitige Abmachungen in den Einzelarbeitsverträgen durch den Tarifvertrag selbst zugelassen sind.

Zwei weitere Ausnahmen sind in Ansehung der Schwerbeschädigten und der Notstandsarbeiter [11]) gegeben, deren Arbeitsverhältnisse ohne Berücksichtigung der Unabdingbarkeit geregelt werden dürfen.

Es kann also im normativen Teil eines Tarifvertrages nur das festgesetzt werden, was zulässiger Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein könnte,[12]) dagegen können zwingende Vorschriften des Arbeitsvertragsrechtes, wie es z. B. in den §§ 617, 618 BGB. geregelt ist, auch durch Tarifvertrag nicht abgeändert werden. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch eine wichtige Ausnahme: §§ 5 und 9 der Arbeitszeitverordnung bestimmen nämlich, daß durch Tarifvertrag die Dauer

---

[11]) § 139 Abs. 4 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927.

[12]) Daher können auch Bestimmungen über „lebenslängliche Anstellung" in ihm aufgenommen werden; siehe hierzu Potthoff: AR. 1926, Sp. 291; vgl. hierzu auch OLG. Celle, 3. XI. 1925; NZfAR. 1927, Sp. 185; RG. 186, 1926; NZfAR. 1926, Sp. 627 ff, worin unrichtigerweise darauf abgestellt wird, „ob sich aus Sondergesetzen oder aus dem Wesen des Tarifvertrages etwas Gegenteiliges ergibt." Der Richter darf niemals prüfen und die Wirksamkeit eines Tarifvertrages davon abhängig machen, ob eine Tarifbestimmung „wirtschaftlich in hohem Grade unzweckmäßig" ist. Eine solche Entscheidung ist vielmehr den Tarifparteien bezw. dem Reichsarbeitsminister zu überlassen.

der täglichen Arbeitszeit über die Normalarbeitszeit von 8 Stunden hinaus bis auf 10 Stunden erweitert werden kann, eine Aenderung, die durch Einzelarbeitsvertrag unzulässig wäre. Auch kann ein Tarifvertrag infolge seines Vorranges vor der Betriebsvereinbarung von letzterer vollkommen abweichende Bestimmungen enthalten, die gegenüber einem Einzelarbeitsvertrag zwingend wären.

Der Tarifvertrag wirkt außerdem unmittelbar, denn die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages gehen „automatisch" in die Einzelarbeitsverträge über, ohne daß noch irgendein besonderer Akt oder eine besondere Willenserklärung der Parteien erforderlich ist. Daraus folgt, daß nicht die Tarifparteien, sondern nur die Parteien der Einzelarbeitsverträge von den normativen Bestimmungen betroffen werden. „Eine Abweichung in der inhaltlichen Gestaltung des Rechtsgeschäftes von der normativen Regelung dieses Inhalts ist vollkommen ausgeschlossen, also nicht nur nichtig, sondern überhaupt unmöglich . . . ."[13])

Untersucht man nun, worauf die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages zurückzuführen ist, so ist zunächst festzustellen, daß der Staat selbst die Arbeitsverhältnisse, deren Gestaltung von allen Konjunkturschwankungen beeinflußt wird, nicht regeln kann und will. Vielmehr begnügt er sich damit, Verordnungen mit richtiggebenden Gesichtspunkten, wie z. B. die Tarifvertragsverordnung, zu erlassen, die wie ein Blankettgesetz[14]) durch anderweitige Abmachungen ausgefüllt werden sollen. Es braucht in diesem Zusammenhang nicht mehr hervorgehoben zu werden, daß diese Abmachungen von den „wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer" getroffen werden, die nach der Rechtsordnung tariffähig sind. Ihre „Tariffähigkeit", d. h. „die Rechtsfähigkeit im Gebiete des Tarifrechts, also die Fähigkeit, Träger tariflicher Rechte und Pflichten zu sein", ist demnach nicht von dem Willen der einzelnen Parteien abhängig, vielmehr ist jede Vereinigung, die entweder nur Arbeitgeber oder Arbeitnehmer umfaßt und die Eigenschaft „sozialer Gegenspielerschaft" besitzt, tariffähig. Dagegen kann die „Tarifberechtigung", d. h. die Befugnis einer Vereinigung, Tarifverträge abschließen zu d ü r f e n,[15]) durch die Organe der Vereinigung bezw. durch ihre Satzung ausgeschlossen werden; sie bleibt aber da ohne Wirkung, wo durch Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches ein Zwangstarif geschaffen wird; nach dem anerkannten Grundsatz, daß sich jede tariffähige Partei im öffent-

[13]) Kaskel, Arbeitsrecht, Berlin 1928, 3. Aufl., S. 37.

[14]) Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923, S. 50.

[15]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 24 ff.; anderer Meinung, Gerber, Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberorganisationen, Hanseatische Verlagsanstalt, Hamburg 1926, S. 35 ff.

lichen Interesse zur Erhaltung des Arbeitsfriedens in ein Schlichtungsverfahren einlassen muß, ist diese Beschränkung des Ausschlusses der Tarifberechtigung demnach notwendig. Von den Parteien selbst werden die Bedingungen aufgestellt, unter denen die Einzelarbeitsverträge abgeschlossen werden sollen. Wird nun auf diese Weise erreicht, daß Einzelarbeitsverträge nur unter vorgeschriebenen Bedingungen abgeschlossen werden dürfen, so ist dazu die Voraussetzung, daß einmal die wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wie schon erwähnt, also normsetzend anerkannt werden, um im Interesse des Staates öffentlich-rechtliche Pflichten und Rechte zu übernehmen, dann aber auch, daß die von ihnen getroffenen „Vereinbarungen" mit der Unabdingbarkeit und Unmittelbarkeit ausgestattet werden, sodaß eine Einwirkung, unabhängig von dem Willen der einzelnen Tarifbeteiligten, auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Auf diesen beiden Voraussetzungen beruht vornehmlich die Rechtsnatur des normativen Teiles jedes Tarifvertrages, als einer Rechtsquelle, die autonomes Recht schafft; sie darf dabei nicht gegen zwingende reichs- und landesrechtliche Gesetze und Verordnungen verstoßen, im übrigen kann aber durch die Vertragsparteien alles das in sie aufgenommen werden, was Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein kann.

c) Verpflichtender Teil.

Stehen sich die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Festsetzung der Bedingungen für den Abschluß der Einzelarbeitsverhältnisse gegenüber als Körperschaften, die öffentlich-rechtliche Pflichten und Rechte übernommen haben, so regeln sie in dem verpflichtenden Teil des Tarifvertrages nur das Verhältnis unter sich; sie gehen also wechselseitige Verpflichtungen ein. Es kann in dem verpflichtenden Teil alles vereinbart werden, was noch als zulässiger Inhalt eines Schuldverhältnisses angesehen werden kann, soweit dieser Inhalt nur wenigstens mittelbar mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang steht. Mangels abweichender Regelung in der Tarifvertragsverordnung ist dieser Teil des Tarifvertrages ganz nach den Grundsätzen des Privatrechts, und zwar nach dem Recht der Schuldverhältnisse des BGB., zu beurteilen, trotzdem sich im BGB. keine eigentliche Parallele zu dieser Vertragsart finden läßt. Denn der Tarifvertrag ist kein Dienstvertrag und auch kein Arbeitsvertrag, da sich die Parteien des Tarifvertrages nicht selbst zur Leistung von Arbeit bezw. Lohn verpflichten; er stellt auch keinen Vergleich im Sinne des § 779 BGB. dar, da rechtliche Beziehungen, die Gegenstand eines Vergleiches sein könnten, vor dem Abschluß von Arbeitsverträgen noch gar nicht zur

Entstehung gelangt sind; hinsichtlich dieses Teiles besteht nämlich im Gegensatz zu den im BGB. geregelten Schuldverhältnissen die Besonderheit, daß der Tarifvertrag nicht von Einzelpersonen, sondern von den tarifbeteiligten Verbänden abgeschlossen wird; diese schließen den Vertrag im eigenen Namen ab,[16]) nicht als Vertreter ihrer Mitglieder.[17])

Trotzdem oder gerade deswegen kann der Tarifvertrag genau [18]) wie jeder schuldrechtliche Vertrag nach § 328 BGB. als ein Vertrag zugunsten Dritter angesehen werden, sei es lediglich als ermächtigender, sei es als berechtigender Vertrag, je nachdem, ob der Dritte ein eigenes unmittelbares Recht auf die Vertragserfüllung erhalten soll oder nicht. Diese Tatsache hängt also von dem jeweiligen Willen der Tarifvertragsparteien ab.

Neben der Tarifpartei können auch Außenseiter oder sonstige Verbände und, was die Regel bildet, auch einzelne Verbandsmitglieder ein eigenes Recht auf die tariflichen Leistungen erhalten.[19]) Letztere erhalten im Zweifel ein eigenes Recht auf die beruflichen Leistungen nicht schon dann, wenn sie überhaupt an dieser Leistung interessiert sind, sondern erst dann, wenn ihnen ein unmittelbarer Vorteil hieraus entsteht. Ein solcher unmittelbarer eigener Vorteil besteht für die Verbandsmitglieder stets bezüglich der Friedenspflicht; dasselbe gilt auch hinsichtlich der Durchführungspflicht, soweit diese auf Grund des verpflichtenden Teils besteht und den eigenen Arbeitsvertrag betrifft, z. B. Wiedereinstellung nach beendetem Lohnkampf. Der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhält daher in einem solchen Falle gegenüber der tariflichen Gegenpartei, dem Verband, ein eigenes Forderungsrecht auf die tariflichen Leistungen bezw. einen Schadensersatzanspruch, wenn dieses Recht verletzt wird.

Für Außenseiter ist dagegen ein solches Recht abzulehnen, auch wenn sie nach dem Wortlaut des Tarifvertrages scheinbar einen individuellen Vorteil erhalten. Dies gilt z. B. dann, wenn auch sie nach besonderen tariflichen Bestimmungen nicht unter Tariflohn eingestellt werden dürfen; denn der Zweck einer solchen Bestimmung ist im Zweifel nicht, daß sie eine Besserstellung der Außenseiter bringen, sondern verhindern soll, daß die eigenen Verbandsmitglieder benachteiligt werden. Ebenso erhalten sonstige Verbände, deren Beitritt vielleicht in dem Tarifvertrag vorgesehen ist, keinerlei eigene Ansprüche aus dem Tarifvertrag, solange sie nicht selbst Tarifpartei geworden sind.

---

[16]) Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag I, S. 68 ff.
[17]) So Lotmar, Arbeitsvertrag I, S. 796 ff.
[18]) Siehe S. 14 dieser Arbeit.
[19]) Siehe S. 10, 13, 14 dieser Arbeit.

Daraus folgt, daß man den Tarifvertrag nur dann als einen Vertrag zugunsten Dritter ansehen kann, wenn es sich um die Verbandsmitglieder handelt.[20]) Dagegen spricht insbesondere nicht die Möglichkeit, daß der Dritte eine solche tarifliche Verpflichtung unter Umständen erlassen und damit zum Erlöschen bringen könnte;[21]) denn Versprechensempfänger und Dritte sind keineswegs Gesamtgläubiger, an die wahlweise geleistet werden könnte. Der Verpflichtungsgegner schuldet vielmehr dem Dritten die Leistung an sich selbst, dem Verband die Leistung an den Dritten. Ein Verzicht des Dritten auf sein Recht berührt daher wegen des eigenen Kollektivinteresses des Verbandes in keiner Weise das Recht des Verbandes auf Leistung an den Dritten. Der berechtigende Vertrag wird vielmehr in einen ermächtigenden umgewandelt.

Die Verbände übernehmen nun mit dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages alle die Verpflichtungen, die nicht geeignet sind, in die Einzelarbeitsverträge überzugehen; sie in die Einzelarbeitsverträge aufzunehmen, ist ja schon insofern ohne Belang, als sie vor allem nur Wirkung haben auf das Verhältnis der beteiligten Verbände untereinander.[22]) Zu diesen Verpflichtungen gehören vor allem die Verpflichtungen zur Errichtung von Arbeitsnachweisen, tariflichen Schiedsstellen usw., die Friedens- und die Durchführungspflicht.

Es ist hier zunächst festzustellen, daß normativer und verpflichtender Teil des Tarifvertrages tatsächlich wie rechtlich zusammenhängen. Tatsächlich sind wohl in keinem Tarifvertrag die normativen und verpflichtenden Bestimmungen bewußt auseinandergehalten, sodaß eine eindeutige Trennung nach diesen rein äußerlichen Merkmalen überhaupt unmöglich ist. Auch rechtlich sind die beiden verschiedenen, lediglich begrifflichen Vertragsteile eng miteinander verwachsen, und zwar hauptsächlich wegen der jedem Tarifvertrag als einem Friedensabkommen zwischen den Parteien des Arbeitskampfes innewohnenden Durchführungs- und Friedenspflicht. Die Durchführungspflicht ist nicht abhängig von dem Inhalt des Tarifvertrages und braucht ebensowenig wie die Friedenspflicht in dem Tarifvertrag ausdrücklich genannt zu sein; sie ist vor der Einführung der Unabdingbarkeit der Tarifnormen, auf die unten eingegangen wird,[23]) der einzige Weg gewesen, auf dem der Abschluß von Einzelarbeitsverträgen mit tarifmäßigem Inhalt erreicht werden konnte.[24]) Die Durchführungspflicht verpflichtet die Tarifvertragsparteien, nicht aber

[20] RG. Bd. 73, S. 92 ff.
[21]) Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag II, S. 145/146.
[22]) Siehe Seite 9 dieser Arbeit.
[23]) Siehe Seite 13 u. 14 dieser Arbeit.
[24]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 57 oben.

die einzelnen Mitglieder der vertragschließenden Verbände, sodaß Ansprüche aus der Durchführungspflicht immer nur gegen den ganzen Verband geltend gemacht werden können; sie besteht darin, daß die Verbände auf ihre Mitglieder im Sinne der von ihnen selbst übernommenen Verpflichtungen einwirken müssen; erreichen sie bei ihrem Mitglied nicht ein tarifmäßiges Verhalten, so liegt seitens des einzelnen Mitglieds eine Verletzung seiner Mitgliedspflichten vor, die seitens des Verbandes durch statutenmäßig festgesetzte Strafen verfolgt werden muß. Der Träger der Durchführungspflicht ist immer nur der ganze Verband; diese kann nicht in Einzelarbeitsverträgen ausgemacht werden und gehört demnach dem verpflichtenden Teil an. Ebenso verhält es sich mit der relativen Friedenspflicht, die logischerweise jedem Kollektivabkommen innewohnt, das ja zum Zwecke des Abschlusses eines Arbeitskampfes oder um einen solchen vorzubeugen, abgeschlossen wird.[25])

d) Verhältnis von Rahmentarif zu Sonderabkommen.

Es entspricht dem Sinne des Tarifvertraggedankens, daß die Wirtschaft vor Arbeitskämpfen verschont bleibt. Ist also einmal ein Tarifvertrag abgeschlossen, so liegt es besonders im Interesse der Arbeitgeber, wenn die getroffene Regelung möglichst lange in Kraft bleibt, um auf dieser Grundlage kalkulieren zu können. Aber auch die Arbeitnehmer begrüßen es, ihren Lebensunterhalt in dem Tarifvertrag gesichert zu sehen und nicht von allen Konjunkturschwankungen betroffen zu werden. Der Inhalt des Tarifvertrages in seinen beiden Hauptteilen, den allgemeinen Arbeitsbedingungen und den Bestimmungen über die Pflichten der Tarifparteien, wird vervollständigt durch Angaben über den Beginn und das Ende des Tarifverhältnisses, ohne daß dadurch die Zweiteilung des Inhalts des Tarifvertrages zerstört wird. Diese Bestimmungen über den Bestand des Tarifverhältnisses sind regelmäßig in dem Tarifvertrag zu finden; fehlen sie, so muß Beginn und Ende des Tarifverhältnisses nach allgemeinen Bestimmungen und Rechtsgrundsätzen ermittelt werden.[26]) Die Mannigfaltigkeit der Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien des Wirt-

[25]) Diese verpflichtenden Bestimmungen haben demnach auch da Geltung, wo lediglich normative Bestimmungen in einem Tarifvertrag festgelegt sind. Vergl. hinsichtlich der Friedenspflicht NZfAR. 1926, Sp. 551; RG. vom 30. 3. 1926.

[26]) Grundsätzlich soll an der Zweiteilung des Tarifvertrages, in einen normativen und obligatorischen Teil, die vor allem von Kaskel angenommen wird, festgehalten werden, da sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifparteien hierin erschöpft sind. Dieser Auffassung folgt die Rechtsprechung unbedingt, und auch im Schrifttum ist sie im allgemeinen anerkannt. Von verschiedenen

schaftslebens bringt es mit sich, daß einzelne Seiten des Tarifverhältnisses von verschiedener Bedeutung für den Bestand des Tarifvertrages sind.

Man hat deshalb in Ansehung der Bestimmungen über Ende und Beginn des Tarifverhältnisses hinsichtlich einzelner Teile der tariflichen Bestimmungen voneinander abweichende Regelungen getroffen. Darauf beruht die Scheidung von Rahmentarifvertrag und Sonderabkommen bei Abschluß durch die gleichen Tarifparteien. Die Sonderabkommen hat man für Fragen geschaffen, die von zu verschiedenen Faktoren abhängig und auch für die Gestaltung der Einzelarbeitsverträge von verschiedener Bedeutung sind; sie haben besonders in der Inflationszeit hinsichtlich der Lohnhöhe ihren Wert bewiesen und sind auch heute noch in Anwendung. Es ist allgemein üblich, daß z. B. die Eingruppierung der Arbeitnehmer in Lohnklassen zur Berechnung ihres Lohnes in den sogenannten Rahmentarifen vorgenommen wird, da diese Bestimmungen nicht häufig geändert zu werden brauchen und deshalb eine längere Laufzeit haben können; die Abmachungen über die Lohnhöhe selbst sind dagegen in den Sonderabkommen, den sogen. Lohntarifen, zu finden, die entsprechend den Schwankungen, denen die Löhne als solche unterworfen sind, eine gegenüber dem Rahmentarif kürzere Laufzeit haben.[27]) Beide Teile gehören trotz der verschiedenen Laufzeit ihrer Bestimmungen zusammen und bilden einen Tarifvertrag; der Rahmentarifvertrag ist deshalb kein Vorvertrag, da er auch schon für sich allein die Mindestbedingungen für den Inhalt der Einzelarbeitsverträge aufstellt; in der Regel bedarf es jedoch einer Ergänzung, einer Ausfüllung, wie es aus seinem Namen hervorgeht.

III. Rechtswirkungen des Tarifvertrages.

Für die Beurteilung der Rechtswirkungen eines Tarifvertrages ist es ohne Bedeutung, ob der Vertrag mit oder ohne Mitwirkung der staatlichen Schlichtungsbehörden zustande

Fortsetzung der Anm. 26.

Seiten (s. hierzu Hueck, Handbuch III, S. 24; Jacobi, S. 210; Molitor, Arbeitsrecht 1923, S. 338) werden nun bisweilen in einen besonderen 3. Teil diejenigen Bestimmungen verwiesen, die sich auf den TV. selbst beziehen, z. B. über die Kündigung und Erneuerung von Verträgen. Daß solche Bestimmungen zum obligatorischen Teil gehören, ergibt sich schon aus der schuldrechtlichen Folge; sie wirken nur insofern auf den normatvien Teil ein, als auch dieser zugleich mit der Beendigung des obligatorischen Teils seine Wirkung verliert.

Jacobi will an diesen drei Teilen, wie er auf S. 210 ff. ausführt, noch zwei weitere Teile hinzufügen, und zwar über die Arbeitszeit und die Rechtswirkung. Beide Teile sind jedoch überflüssig; der letztere ist obligatorisch, der erstere normativ.

[27]) Landsberger, NZfAR. 1922, Sp. 281 ff.

gekommen ist; wie schon erwähnt,[1]) steht nämlich der Zwangstarifvertrag dem durch die Parteien selbst abgeschlossenen Tarifvertrag rechtlich gleich, da die Verbindlichkeitserklärung nur die fehlende Annahme des Schiedsspruches durch die eine Partei bezw. durch beide Parteien ersetzt.

Für den normativen Teil ist kennzeichnend, daß er nicht die Tarifparteien, sondern lediglich die Parteien der Einzelarbeitsverträge berechtigt und verpflichtet; denn an sie allein wenden sich die normativen Tarifbestimmungen. Es deckt sich daher die Frage nach der Wirkung dieser Bestimmungen vollkommen mit der Frage nach dem Verhältnis der Tarifnormen zu den Einzelarbeitsverträgen. Die Lösung dieser Grundfrage, die das gesamte Tarifrecht durchzieht, ergibt sich daraus, daß die Verpflichtungen der Einzelvertragsparteien nicht unmittelbar auf der Wirkung der Tarifnormen beruhen, sondern vielmehr auf der Wikung ihre eigenen Erklärungen bei Abschluß des Arbeitsvertrages. Der Charakter der Tarifnormen als objektiv bindendes Recht tritt allerdings erst dann in die Erscheinung, wenn ein Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen wird. Ob nun die tariflichen Bestimmungen auf Grund der Normenwirkung des Tarifvertrages kraft Fiktion[2]) oder durch rechtsgeschäftliche Abrede[3]) in den Einzelarbeitsvertrag übergehen, ist eine Frage der Dogmatik, die hier für die unmittelbaren Rechtsfolgen des normativen Teiles des Tarifvertrages ohne Bedeutung ist; vielmehr genügt die Feststellung, daß die Unabdingbarkeit dem Arbeitnehmer mindestens den tarifmäßigen Inhalt seines Arbeitsvertrages sichert; er erwirbt mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages alle sich aus diesem ergebenden Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber, die er selbst, im Notfall auf dem Klagewege vor den Arbeitsgerichten, geltend machen kann. Auch Ansprüche aus der auch jedem normativen Teil innewohnenden Durchführungspflicht kann er als Einzelner geltend machen, da ja der Vertrag zu seinen Gunsten abgeschlossen ist. Es liegt jedoch im Interesse des gesamten Schlichtungswesens, wenn zur Vermeidung einer Unzahl von Einzelarbeitsgerichtsprozessen solche Ansprüche nur von den tarifbeteiligten Verbänden als solchen geltend gemacht werden.[4]) Aehnlich liegen die Verhältnisse auf der Arbeitgeberseite; die Arbeitgeber sind gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifvertrages zu erfüllen und können Ansprüche aus dem verpflichtenden Teil nur gegen den gegnerischen Verband geltend machen. Die Ansprüche aus der Durchführungspflicht sind

[1]) Siehe Seite 5 dieser Arbeit.

[2]) Oertmann, Schlichtungswesen 1924, Sp. 181; Hueck, NZfAR. 1926, Sp. 156; a. M.: z. B. Gallas in Kaskel, Hauptfragen, S. 83 ff.

[3]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 36.

[4]) Siehe Seite 9 dieser Arbeit, auf der die Ansprüche aus dem verpflichtenden Teil hinsichtlich ihrer Rechtswirkungen behandelt sind.

wie andere obligatorische Bestimmungen nur gegen den anderen Verband als solchen geltend zu machen.

Aus dem obligatorischen Teil sind nicht die Parteien des Einzelarbeitsvertrages, sondern in erster Linie die Tarifvertragsparteien, also in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechtigt und verpflichtet. Die Frage nach der Wirkung dieser Bestimmungen deckt sich daher mit der Frage, welche Verpflichtungen für die Tarifparteien aus dem Tarifvertrag entstehen. Berechtigt aus dem verpflichtenden Teil, z. B. hinsichtlich der Friedens- und Durchführungspflicht, sind aber auch die Verbandsmitglieder, soweit in dem Tarifvertrag ein Vertrag zugunsten Dritter gesehen werden muß.[4]) Da es aber einen Vertrag zu Lasten Dritter nicht gibt, kann ein Verbandsmitglied durch obligatorische Bestimmungen nicht verpflichtet werden; vielmehr liegt den Verbänden die Pflicht ob, in allen Fällen, in denen auch zugleich Pflichten der Mitglieder durch den Tarifvertrag begründet werden, ihre Verbandsmitglieder zu einem tariflichen Verhalten der Gegenseite gegenüber anzuhalten. Während ein Verstoß gegen normative Bestimmungen eines Tarifvertrages wegen der Unabdingbarkeit gar nicht möglich ist, bezw. Ansprüche aus dem Einzelarbeitsvertrag auf dem Klageweg geltend gemacht werden können, bedeutet die Verletzung verpflichtender Bestimmungen durch die Vertragsparteien Tarifbruch.[5]) Dieser hat, wie alle Verstöße gegen Verpflichtungen aus gegenseitigen Schuldverträgen die Rechtsfolgen der §§ 320 ff. BGB., vor allem hinsichtlich des Rücktrittes vom Vertrage und des Schadensersatzes.

IV. Zulässige Abänderungen.

Auf dem Boden der Vertragsfreiheit haben die Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bedingungen aufgestellt, unter denen Einzelarbeitsverträge zwischen ihren Mitgliedern abgeschlossen werden dürfen. Vor allem berechtigt, d. h. neben den Dritten, zu deren Gunsten der Tarifvertrag abgeschlossen ist, und verpflichtet aus einem solchen Tarifvertrag sind daher die bei seinem Abschluß beteiligten Verbände. Es entspricht nun den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, insbesondere dem § 305 BGB., daß diese Verträge auch nur von ihren Schöpfern abgeändert werden können;[2]) es wird

[5]) Siehe Seite 19, 21 und 29 dieser Arbeit.

[6]) Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch, Sonderabdruck aus der NZfAR.

[1]) Siehe Seite 19, 21 und 30 dieser Arbeit.

[2]) § 305 BGB.: „Zur Begründung eines Schuldverhältnisses durch Rechtsgeschäfte sowie zur Aenderung des Inhalts eines Schuldverhältnisses ist ein Vertrag zwischen den Beteiligten erforderlich, soweit nicht das Gesetz ein Anderes vorschreibt."

aber in einzelnen Fällen möglich sein, daß die Schlichtungsorgane bei anhängigen Verhandlungen ihren Einfluß in der einen oder anderen Richtung geltend machen oder auch sogar von Amtswegen tätig werden, wenn sich die Verhältnisse grundlegend geändert haben. Der Paragraph 305 BGB. bringt zum Ausdruck, daß eine einseitige Willenserklärung nicht geeignet ist, ein Schuldverhältnis zu begründen oder den Inhalt eines solchen abzuändern, soweit nicht das Gesetz ein Anderes vorschreibt. Zur Begründung und Aenderung eines Schuldverhältnisses ist vielmehr stets eine ausdrückliche oder stillschweigende Annahmeerklärung der anderen, an dem Schuldverhältnis beteiligten Partei, notwendig.

Dieser Grundsatz gilt auch für den Tarifvertrag, der, wenn auch ein contractus sui generis, doch letzten Endes ein Vertrag im Sinne der §§ 241 BGB. bleibt und damit in seinem Entstehen den allgemeinen Bestimmungen des Vertragsabschlusses folgt. Vor allen Dingen kommen also diese Voraussetzungen auch für die Abänderung eines Tarifvertrages in Frage; denn in dem Augenblick, in dem ein rechtsgültiger Tarifvertrag vorliegt, ist er, auch wenn er durch die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches zustandegekommen ist, bezüglich der Rechtsfolgen wie jeder andere zivilrechtliche Vertrag nach dem BGB. zu behandeln.

Kommen also die Parteien überein, einen bestehenden Tarifvertrag abzuändern, so ist dies zulässig. Streiten sich z. B. die Parteien über den Neuabschluß eines Lohntarifs, so steht es in ihrem Belieben, gleichzeitig auch Bestimmungen über die Löhne in einem noch ungekündigten Rahmentarif abzuändern; ebenso ist es zulässig, bei Verhandlungen über einen Lohntarif über Fragen der Arbeitszeit zu beraten; es können unbedenklich Aenderungen bezw. Zugeständnisse hinsichtlich der noch in einem anderen Sonderabkommen geregelten Arbeitszeit gemacht werden, wenn die Parteien einverstanden sind und es dem Abschluß des neuen Lohntarifs dienlich ist. Ob solche Aenderungen mit ausdrücklichem Einverständnis der Parteien oder stillschweigend vorgenommen werden, ist ohne Belang. Ist demnach eine Aenderung noch in Verträgen geregelter Fragen durch Parteiverhandlungen zulässig, so bleibt sie auch, wenn die Parteien vor einer Schlichtungsbehörde verhandeln. Mit Einverständnis der Parteien kann hier bei dem Vorliegen einer Gesamtstreitigkeit eine Gesamtvereinbarung angestrebt werden, die möglicherweise in einem noch bestehenden Tarifvertrag eingreift; denn gerade bei den Verhandlungen über die nach dem Rahmentarif vorgesehene Gestaltung der Sonderabkommen geraten die Parteien häufig in Streit, weil es nicht immer klar ist, ob die angestrebte Vereinbarung nur eine Auslegung oder Ausfüllung des Rahmentarifs darstellt oder ob sie nicht etwa mit den Be-

stimmungen des Rahmentarifs in Widerspruch steht. Man bezeichnet eine solche Abänderung noch laufender Tarifverträge durch neue Vereinbarung bezw., wenn diese zwischen den Parteien nicht zustande gekommen ist, durch verbindlich erklärten Schiedsspruch als einen „Eingriff" oder „Einbruch" in einen noch bestehenden Rahmentarifvertrag; beide Parteien erklären sich nun aber ausdrücklich damit einverstanden, daß über den noch in einem ungekündigten Tarif geregelten Punkt vor der Schlichtungsbehörde eine Gesamtvereinbarung herbeizuführen versucht wird; damit geben sie die bis dahin zwischen sich bestehenden Rechtsbeziehungen auf, die das Tätigwerden der Schlichtung verhindert hätten.[3]) Kommt jedoch eine Einigung über die Aufgabe des bestehenden Vertrages nicht zustande, so wird anzunehmen sein, daß sich jede Partei auf den Boden des ursprünglichen Vertrages zurückziehen kann, wenn zu befürchten ist, daß ihre Interessen verletzt werden. Es ist nicht zu unterstellen, daß schon mit der Tatsache, daß sich eine Partei überhaupt auf eine Verhandlung über tariflich noch geregelte Fragen einläßt, nun auch tatsächlich darüber im Sinne der Schlichtungsverordnung Streit herrscht; vielmehr ist zutreffend, daß bei einer solchen unverbindlichen Verhandlung über die Abänderung noch laufender tariflicher Bestimmungen eine neue Gesamtvereinbarung gar nicht zustange zu kommen braucht; damit geben aber die Parteien der Gesamtvereinbarung zu erkennen, daß sie eine Abänderung des noch laufenden Vertrages gar nicht wollen, sondern an dem bestehenden Vertrag festhalten.

V. Der Ruhreisenstreit.

Es ist im Vorhergehenden festgestellt, daß die Abänderung eines noch laufenden Tarifvertrages möglich ist, wenn beide Parteien sie wollen; schwierig ist die Frage zu beantworten, wie es sich mit der Abänderungsmöglichkeit verhält, wenn sie von nur einer Partei gewünscht wird.

Es wurde außerdem gezeigt, daß der Tarifvertrag im Zusammenhang mit dem Schlichtungswesen das Hauptinstrument des heutigen Staates ist, mit dem er im Sinne der Reichsverfassung staatliches Arbeitsrecht zur Durchführung bringt. Mit der Eigenart des Arbeitsrechtes und der von ihm umfaßten Materie, die von den verschiedensten wirtschaftlichen, sozialpolitischen und politischen Tendenzen durchsetzt ist, hängt es zusammen, wenn für voneinander abweichende Ansichten ein weiter Spielraum bleibt. Dieser Spielraum ist um so größer, je weniger scharf umrissen die gesetzlichen

[3]) Siehe Seite 21 ff. dieser Arbeit.

Bestimmungen sind, nach denen das Verfahren vor den Schlichtungsbehörden geregelt ist, und die Meinungskämpfe um die Auslegung dieser Bestimmungen werden um so heftiger sein, je mehr Macht die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besitzen. Jede Partei im Wirtschaftsleben wird entsprechend ihren Aufgaben versuchen, diese Macht zu vergrößern und an Boden für ihre Anschauungen zu gewinnen.

Die große Bedeutung, die heute den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im wirtschaftlichen Leben des gesamten Volkes zukommt, hat zur Folge, daß die Wirtschaft durch Meinungsverschiedenheiten zwischen diesen Parteien in weit stärkerem Maße erschüttert werden kann, als es zu einer Zeit möglich war, in der lediglich Einzelarbeitsverträge das Bild des Arbeitsmarktes beherrschten. Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet, ist es auch gerechtfertigt, daß sich der Staat besonders mit dem Schlichtungswesen einen Einfluß auf die Feststellung der Arbeitsverhältnisse sicherte. Und zwar macht er diesen Einfluß immer dann geltend, wenn sich die Parteien nicht selbst über den Abschluß eines Tarifvertrages einig werden können; damit bannt er die Gefahren, die den einzelnen Arbeitnehmern und damit auch dem Volksganzen durch einen tariflosen Zustand drohen. Daß diese Gefahren wegen der mannigfaltigen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Industrie jedoch nicht ganz behoben sind, weil den Parteien selbst die Befugnis zusteht, nach ihrem Belieben verbindliche Normen für den Inhalt künftig abzuschließender Einzelarbeitsverträge aufzustellen, und das Recht des Staates nicht so weit geht, als „Lohnschiedsamt" aufzutreten, geht aus den Meinungsverschiedenheiten hervor, wie sie bzgl. wichtiger Fragen des Tarif- und Schlichtungswesens bestehen. Die aufgetretenen Streitfälle beruhen nicht so sehr auf der verschiedene Auslegungen zulassenden Fassung der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen, als auf der entgegengesetzten und weltanschauungsmäßig bedingten Einstellung der beiden Parteien im Wirtschaftsleben.

Im folgenden wird nun an einem Beispiel gezeigt, zu welchem Umfang solche Interessenstreitigkeiten anwachsen können, wenn die gesetzlichen Bestimmungen verschiedene Auslegungen zulassen, und welchen Erfolg es hat, wenn nicht entsprechend dem Sinne der einschlägigen gesetzlichen Verordnungen im Schlichtungswesen eine klare Linie eingehalten wird. Nur die Befolgung eines richtunggebenden Gesichtspunktes wird es ermöglichen, beide Parteien im Wirtschaftsleben so an einer Weiterentwicklung des Schlichtungswesens zu interessieren, daß damit dem Wohle der gesamten Wirt-

schaft und gleichzeitig auch dem einzelnen Arbeitnehmer gedient ist.

Vor den Arbeitsgerichten wurde um die Jahreswende 1928/29 ein Rechtsstreit verhandelt, der mit dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 22. Januar 1929 seinen Abschluß fand. In ihm wurden alle die Probleme gestreift, um die seit Bestehen des Schlichtungswesens ein erbitterter Kampf tobt. Die Entscheidung des Rechtsstreites und der Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen ist denn auch nicht möglich gewesen, ohne grundsätzlich zu Problemen wie: freie oder gebundene Wirtschaft, Unternehmertum und Gewerkschaften, Staat und Wirtschaft, Stellung zu nehmen. Die Erörterung dieser staats- und sozialpolitischen Fragen war um so mehr notwendig, als die gesetzlichen Bestimmungen allein eine Klärung nicht ergaben. Diese Auslegungsstreitigkeiten sind damit bedeutsam für die Weiterentwicklung des gesamten deutschen Schlichtungswesens geworden.

Den Anlaß zur Aufrollung dieses Fragenkomplexes gab folgendes: Zwischen den Arbeitgeberverbänden für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller einerseits und dem Christlichen Metallarbeiterverband, dem Deutschen Metallarbeiterverband und dem Gewerkverein Deutscher Metallarbeiter andererseits bestand ein Rahmentarifvertrag über die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie vom 16. Mai 1927. Die Löhne selbst wurden durch einen am 15. Dezember 1927 für verbindlich erklärten Schiedsspruch geregelt. Dieser Lohntarif wurde fristgemäß durch die oben bezeichneten Arbeitnehmerverbände zum 31. Oktober 1928 gekündigt, während der Rahmentarifvertrag weiterlief und erstmalig am 1. April 1929 mit zweimonatiger Frist kündbar war. In dem im Anschluß an das Kündigungsschreiben anberaumten Schlichtungsverfahren wurde am 26. Oktober 1928 ein Schiedsspruch gefällt, der am 31. Oktober 1928 durch den Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärt wurde.

Es sei dann kurz erwähnt, daß sich die am 3. November 1928 von den Arbeitgeberverbänden gegen die drei Metallarbeitergewerkschaften beim Arbeitsgericht Duisburg eingereichte Klage im wesentlichen auf zwei Punkte richtete:

1. Ist die Alleinentscheidung des Schlichters in einer Schlichterkammer zulässig?
2. Ist der „Eingriff" in bestehende Tarifverträge zulässig?

Nach Ansicht des Klägers ist es unzulässig, daß der Schlichter allein einen Schiedsspruch fällt, da ein Schiedsspruch nach § 5, Absatz 4 der Schlichtungsverordnung auf einer Mehrheitsentscheidung beruhen soll; die Frage ist ebenso wie

die zweite entsprechend dem Antrage der Arbeitgeberverbände in letzter Instanz von dem Reichsarbeitsgericht entschieden worden, und zwar im Sinne der Arbeitgeberverbände; sie wird jedoch hier nur angeführt, weil aus ihr ebenso wie aus der zweiten Frage nach der Unzulässigkeit von Eingriffen die Schwierigkeit erhellt, die bei der Entscheidung solcher Streitfragen vorliegt, die wohl gesetzlich behandelt sind, aber eine zweifelsfreie Auslegung nicht zulassen.

In dem oben erwähnten Rahmentarifvertrag war die Bestimmung getroffen, daß „alle Arbeiten, deren Eigenart es gestattet, auf Verlagen der Werksleitung im reinen oder gemischten Akkord übernommen werden müssen“ [2]) und daß „alle Akkorde — reine wie gemischte — zwischen Werksleitung und Arbeitnehmer frei vereinbart werden.“ [3]) Demgegenüber erhalten nach dem am 26. Oktober 1928 gefällten Schiedsspruch die Akkord- und Prämienarbeiter vom gleichen Zeitpunkt ab neben dem sogenannten Zeitzuschlag von 0,21 RM. eine feste Zulage von 0,02 RM. die Stunde.[4])

Versteht man unter „Einbruch“ oder „Eingriff“ in einen bestehenden Tarifvertrag den Tatbestand, daß die eine tarifliche Regelung der anderen widerspricht, so ergibt sich für den vorliegenden Fall, daß dieser Tatbestand gegeben ist. Der Widerspruch liegt darin, daß die widersprechende Regelung durch eine andere, bereits bestehende Regelung ausgeschlossen ist.

Nach dem Rahmentarifvertrag sollten die Akkorde — reine wie gemischte — in Einzelarbeitsverträgen, evtl. auch in Betriebsvereinbarungen zwischen Werksleitung und Arbeitnehmern geregelt werden; durch diese Regelung ist aber eine tarifliche Regelung ausgeschlossen, wie sie in der Gewährung einer Zulage von 0,02 RM. an alle Akkord- und Prämienarbeiter durch den Schiedsspruch zu erblicken ist. Gleichzeitig ist dieselbe Bestimmung des Schiedsspruches auch nicht mit der Regelung des Rahmentarifvertrages in Einklang zu bringen, nach der alle Arbeiten auf Verlangen der Werksleitung im Akkord übernommen werden müssen. Erhält ein Akkordarbeiter eine feste Zulage, so ist damit eine Uebernahme der betreffenden Arbeit auf Verlangen der Werksleitung im Akkord ausgeschlossen. Es ist davon auszugehen, daß die Gewährung einer festen Zulage von 0,02 RM. die Stunde eine reine Zeitzulage darstellt, die also jeder Akkordarbeiter ohne Rücksicht auf das Ergebnis seiner Arbeit erhält. Soweit es

[2]) Rahmentarifvertrag vom 16. Mai 1927, Art. IX, 1.
[3]) Schiedsspruch vom 26. Oktober 1928, Art. IX, 2.
[4]) Schiedsspruch vom 26. Oktober 1928, unter I, Ziffer 2.

sich also um die Vergebung von Arbeiten in reinem Akkord handelt, ist der Werksleitung die Möglichkeit genommen, nach ihrem Belieben darüber zu entscheiden, ob Arbeiten im reinen oder gemischten Akkord oder im Zeitlohn übernommen werden müssen und damit ist der vollkommen auf das Leistungsprinzip abgestellte Rahmentarifvertrag abgeändert bezw. seine Durchführung in dieser Richtung ausgeschlossen.

Zunächst ist zu prüfen, ob die so getroffene Regelung den Bestimmungen der Schlichtungsverordnung widerspricht und ob eine Abänderung noch laufenden Tarifverträge möglich ist, wenn sie dem Wunsche nur einer der beiden am Wirtschaftskampfe beteiligten Parteien entspricht und in den noch laufenden Tarifvertrag eingreift. Inwieweit es im Sinne des Gesetzgebers liegt, im höheren Staatsinteresse an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mitzuwirken und seine Organe zur Verfügung zu stellen, wenn eine Abänderung auf Grund völlig veränderter Verhältnisse nach der clausula rebus sic stantibus wünschenswert erscheint, wird weiter unten im anderen Zusammenhang behandelt.[5])

Die Sachlage ist oben so weit geschildert, wie es zur Beleuchtung des Begriffes „Eingriff" notwendig war; aus dem angezogenen Beispiel ist auch zu ersehen, in welcher Weise sich Rahmen-Tarifvertrag und Sonderabkommen ergänzen und bezgl. welcher Fragen nach der Kündigung des Lohnabkommens Streit herrschte. Es ist nun festzustellen, ob im Sinne der Schlichtungsverordnung eine „schlichtungsfähige Gesamtstreitigkeit" vorlag, solange der Rahmentarifvertrag noch weiterlief. Infolge der Kündigung des Lohnabkommens zum 31. Oktober 1928 bestand zwar hinsichtlich der Löhne insoweit ein tarifloser Zustand, als über sie nicht in dem Rahmentarifvertrag Bestimmungen getroffen waren; das Eingreifen der Schlichtungsbehörde war also insoweit ohne weiteres gegeben und über den Umfang der vorliegenden Streitigkeit sind auch keine Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien entstanden, wie es daraus erhellt, daß sich die Parteien zwecks Abschlusses eines erneuten Lohnabkommens an die zuständige Schlichtungsbehörde gewandt haben.

Um die Frage entscheiden zu können, ob bei dem ungekündigten Rahmentarifvertrag Raum für eine anderweitige Regelung war, sind die Voraussetzungen aufzudecken, die überhaupt ein Tätigwerden der Schlichtungsbehörden rechtfertigen, es ergibt sich dann, ob und inwieweit ein noch laufender Tarifvertrag abgeändert werden kann, wenn nicht beide Parteien der Gesamtvereinbarung damit einverstanden sind.

---

[5]) Siehe Seite 32 dieser Arbeit.

VI. Die Voraussetzungen zum Tätigwerden der Schlichtung.

Die Schlichtung befaßt sich, wenn sie nicht von Amtswegen tätig wird, mit der Fortsetzung ergebnislos verlaufender Parteiverhandlungen zum Zwecke des Abschlusses von Gesamtvereinbarungen. Solange es nun überhaupt üblich sein wird, neben „Rahmentarifen" „Sonderabkommen" für besondere Fragen bestehen zu lassen, wird es unmöglich sein, freiwillige Parteiverhandlungen stattfinden zu lassen, die sich mit anderen Fragen als den gerade strittigen, d. h. solchen, die nicht mehr irgendwie geregelt sind, befassen. Freiwillig wird sich keine Partei auf eine Verhandlung mit ihrem Gegner einlassen, wenn sie ihre Interessen noch in einem Tarifvertrag geregelt sieht und, liegen nicht besondere Umstände vor, ist irgendeine von den beiden Parteien immer an einem Festhalten an dem betreffenden Tarifvertrag interessiert. Ist also einer der beiden Parteien überhaupt die Möglichkeit gegeben, an der bestehenden Regelung festzuhalten, so wird man nicht von einer Streitigkeit sprechen können, die ihrem Umfange nach Gegenstand einer Gesamtvereinbarung sein könnte. Nur das, worüber sich die Parteien nicht selbst einigen können, ist Gegenstand der Schlichtung als der staatlichen Hilfeleistung zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen, und die zwischen den Parteien abzuschließenden Gesamtvereinbarungen dienen dem Interessenausgleich, sodaß also die zwischen den Parteien bestehenden Gesamtstreitigkeiten immer Interessenstreitigkeiten sein müssen. Ein Interesse würden aber nicht in jedem Falle beide Parteien haben, einen Vertrag zu ändern, wenn noch eine sie bindende Regelung besteht; entsteht ein Streit über den Inhalt dieser noch bestehenden Regelung, so ist dieser nach Rechtsgrundsätzen zu entscheiden; der Interessenstreit ist immer nur auf die zukünftigen rechtlichen Beziehungen zwischen den Parteien gerichtet. Alle sich aus den Tarifverträgen ergebenden Einzelstreitigkeiten und Gesamtrechtsstreitigkeiten, zu denen vornehmlich auch die Auslegungsstreitigkeiten gehören, sind Sache der Arbeitsgerichte. Dieser Unterschied zwischen den Rechtsstreitigkeiten und den Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis einerseits und den Interessenstreitigkeiten andererseits bildet den maßgebenden Unterschied zwischen Gerichtsbarkeit und Schlichtung, zwischen richtender und schlichtender Tätigkeit. Der Unterschied beruht also in der Hauptsache nicht auf der verschiedenen Form des Verfahrens, sondern auf seinem verschiedenen Gegenstande. Der Begriff der Schlichtung deckt sich daher nicht etwa mit dem Begriff des auf einen Vergleichsabschluß zielenden Güteverfahrens im Gegensatz zu dem Spruchverfahren, dessen Ergebnis eine Entscheidung ist. Wohl

überwiegt bei der Gerichtsbarkeit das Spruchverfahren, bei der Schlichtung das Güteverfahren, jedoch kennt auch die Gerichtsbarkeit in weitem Umfange das letztere, die Schlichtung das erstere; der entscheidende Unterschied zwischen den beiden Begriffen liegt vielmehr in der verschiedenen Art der im Wege der Gerichtsbarkeit und der Schlichtung auszutragenden Streitsachen: Einzelstreitigkeiten gehören zur Zuständigkeit der Gerichtsbarkeit, Gesamtstreitigkeiten zu der der Schlichtung.

Es entspricht dem Sinne des Wortes „Schlichten", daß ein Streit vorliegen muß, der eben geschlichtet werden soll. Die Schlichtungsbehörden können demnach nur tätig werden, wenn eine Gesamtstreitigkeit im Sinne der oben gekennzeichneten Art vorliegt.

Im Einzelnen ergibt sich diese Notwendigkeit aus dem Sinn und Wortlaut der einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes:

1. Im § 29 Abs. 3 des Betriebsrätegesetzes ist davon die Rede, daß der Schlichtungsausschuß erst angerufen werden darf, wenn der Betriebsrat über die „strittige Angelegenheit" mit dem Arbeitgeber verhandelt hat.

2. Im § 20 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 ist als Voraussetzung für ein Tätigwerden der Schlichtung der Mangel einer Einigung zwischen den Parteien der Gesamtstreitigkeiten angegeben.

3. Nach Fortfall dieses bestimmten Hinweises ist dieselbe Voraussetzung im § 3 der Schlichtungsverordnung zu finden, der von einer „Hilfeleistung" bei dem Abschluß von Gesamtvereinbarungen spricht. Soll also Hilfe geleistet werden, so kann das nur geschehen, wenn die Parteien sich nicht selbst einigen können, also Streit haben.

4. Im § 4, Satz 2 Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 sind „Streitigkeiten" erwähnt, mit denen sich der Schlichtungsausschuß befaßt.

5. Gemäß § 5, Abs. 2 und 4 Schlichtungsverordnung soll der Abschluß einer Gesamtvereinigung oder, wie es im 4. Absatz ausgedrückt ist, eine Einigung vor dem Schlichtungsausschuß herbeigeführt werden; sie kommt nur in Frage, wenn Streit herrscht.

Es wird von verschiedenen Seiten die Auffassung vertreten, daß auch schon ein Verhandeln über tariflich noch geregelte Punkte mit dem Ziele der Abänderung gleichbedeutend sei mit der Gesamtstreitigkeit im Sinne der Schlichtungsverordnung. Oben[1]) ist bereits dargetan, daß solche Ansicht nicht mit der Schlichtungsverordnung in Einklang steht.

[1]) Siehe Seite 15, 16 dieser Arbeit.

Es ist außerdem versucht worden, aus dem Sinn oder Wortlaut der Schlichtungsverordnung abzuleiten, daß auch die Abänderung von Tarifverträgen selbst zu den Aufgaben jeder Schlichtung gehören muß, wenn sie nicht ihren Zweck verfehlen soll. Dabei wird auf die rechtlich schwierig zu beurteilenden Zusammenhänge zwischen Rahmentarif und den Sonderabkommen hingewiesen und argumentiert, daß die Trennung bezw. Einordnung tariflicher Bestimmungen in den einen oder anderen Tarif nicht planmäßig vorgenommen wird, daß vielmehr eine solche Eingruppierung in der Regel dem Zufall überlassen ist; es könne daher nicht ausbleiben, daß z. B. bei der Verhandlung über einen neuen Lohntarif Punkte geregelt würden, die in einem noch laufenden Rahmentarifvertrag geregelt seien.

Mit voller Eindeutigkeit läßt sich allerdings aus den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen nicht ersehen, zugunsten welcher Auffassung diese Streitfrage entschieden werden muß. In der Entwicklung des Schlichtungswesens haben sich die Anschauungen über das, was eigentlich zur Aufgabe der Schlichtung gehört, wiederholt geändert.

Die am 21. Januar 1920 in erster Fassung vom Reichsarbeitsminister erlassenen Richtlinien für das Schlichtungsverfahren verbieten jeden Eingriff der Schlichtungsbehörden in noch laufende Tarifverträge; eine Milderung dieses ausdrücklichen Verbots ist dann in die Neufassung vom 30. November 1920 aufgenommen, in der den Schlichtungsbehörden empfohlen wird, sich nicht mit Fragen zu befassen, die noch anderweitig geregelt sind.

Im § 66 des im Jahre 1921 veröffentlichten Entwurfes zur Schlichtungsverordnung wird denn auch der Streit um die Aenderung und Aufhebung von Tarifverträgen als zum Gegenstand der Schlichtung gehörig anerkannt, während die endgültige Fassung der Schlichtungsverordnung vom 30. November 1923 den Aufgabenkreis der Schlichtungsbehörden auf den „Abschluß von Gesamtvereinbarungen" beschränkt.[2])

Die Entscheidung der Frage ist um so schwieriger, als der zuständige Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium, Sitzler, im Anschluß an den Erlaß der Schlichtungsverordnung in „Schlichung von Arbeitsstreitigkeiten, 2. Auflage", auf Seite 11 ausführt:

> „Die Schlichtung ist behördliche Hilfe beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen. Dabei ist der Ausdruck „Abschluß" im weitesten Sinne zu verstehen, sodaß er nicht nur den Neuabschluß von Gesamtvereinbarungen,

[2]) §§ 3 und 5, Abs. 4 der Schlichtungsverordnung.

sondern auch die Verlängerung, Aenderung und Aufhebung bereits bestehender Gesamtvereinbarungen umfaßt." [3])

Entgegen dieser Auffassung wird in der Literatur der entgegengesetzte Standpunkt vertreten. Flatow-Joachim führen in Anmerkung 3 zu § 3 der Schlichtungsverordnung aus: „. . . Aus dieser Begrenzung der Aufgabe der Schlichtungsbehörden folgt ferner, daß der Schlichtungsausschuß nur dazu da ist, eine fehlende Gesamtvereinbarung zu schaffen, nicht eine vorhandene Gesamtvereinbarung auszulegen oder abzuändern. Die Auslegung vorhandener Gesamtvereinbarungen ist, soweit die Parteien nicht den Weg gütlicher Klarstellung wählen, Sache des Richters im Rechtsstreit (ebenso, soweit es sich um die Anwendung staatlichen Zwanges mittels der Verbindlichkeitserklärung handelt, § 111, Abs. 1 des Entwurfs der Schlichtungsverordnung und Begründung daselbst [S. 66, 73]), die Schaffung kollektiven Vertragsrechts ist Sache der Schlichtungsbehörden im Schlichtungsverfahren." [4])

„Ein Eingriff in bestehende Verträge durch den Schlichtungsausschuß kann somit nicht stattfinden." [5])

„Wird der Schlichtungsausschuß tätig, obwohl die rechtlichen Voraussetzungen hierfür fehlen (Schiedsspruch über Rechtsansprüche einzelner Arbeitnehmer aus ihren Arbeitsverträgen, z. B. wenn der Arbeitgeber untertariflich zahlt, indem er — im Gegensatz zu seinen Arbeitnehmern — bestreitet, unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu fallen; Streitigkeiten über die Auslegung eines bestehenden Tarifvertrages; Schlichtungsverfahren gegen eine nicht tariffähige Vereinigung), so entbehren die Handlungen des Schlichtungsausschusses der Rechtswirksamkeit und gewinnen diese auch nicht durch die dann ebenfalls unwirksame und von den Gerichten nicht beachtliche Verbindlichkeitserklärung." [6])

Eine weitere Stütze findet die Auffasung, daß bestehende Verträge durch Eingriff nicht abgeändert werden dürfen, in Kaskel, Arbeitsrecht, Seite 351, Anm. 2:

„Solche Hilfeleistung setzt daher voraus, daß für eine Neuregelung überhaupt Raum ist, kommt also, solange die bisherige (tarifliche) Regelung besteht und auch nur eine der beiden Parteien an ihr festhält, nur in Frage, wenn etwa infolge völlig veränderter Umstände auf Grund der clausula rebus sic stantibus eine einseitige Lossagung von einem bestehenden

[3]) Vgl. auch: NZfAR. 1921, Sp. 10 und Sitzler-Gaßner: Die Schlichtungsverordnung, Anmerkung 1 b in Zusammenhang mit 1 d zu § 3.

[4]) Flatow-Joachim, a. a. O., Seite 24.

[5]) Ebenda, Seite 25.

[6]) Ebenda, Seite 26.

Tarifvertrage möglich ist. Andernfalls ist die Einleitung des Schlichtungsverfahren abzulehnen bezw. das Verfahren einzustellen."

und Seite 368:

„Doch können auch materielle Rechtsmängel die Einstellung des Verfahrens erfordern, vor allem in Fällen, in denen der Abschluß einer neuen Gesamtvereinbarung darum unzulässig ist, weil eine Gesamtvereinbarung bereits besteht bezw. noch läuft, so daß für eine neue Gesamtvereinbarung kein Raum ist."

Zu demselben Ergebnis kommt auch Potthoff,[7]) wenn er auch das Eingreifen der Schlichtungsbehörde für eine unbedingte Pflicht hält, falls anders ein Arbeitskampf nicht vermieden werden kann. „Wenn eine Einigung unter den Parteien nicht zustande kommt, kann jede von ihnen den Schlichtungsausschuß anrufen, soweit keine tarifliche Instanz vorgesehen ist. Ich sehe kein Hindernis, daß in einem solchen Falle die Schlichtungsbehörde eingreift: ihr Verfahren ist weitgehend von der Zweckmäßigkeit regiert. Der vertraglichen Regelung unter den Parteien soll sie nicht vorgreifen. Deswegen hat sie einen Antrag abzulehnen, wenn noch ein Tarifvertrag zwischen den streitenden Parteien läuft." [8])

Diesen Autoren hat sich das Reichsarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung angeschlossen, die für das Rechtsleben ausschlaggebend ist.[9]) In dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 28. Juni 1928 wird ausdrücklich festgestellt, daß „für eine derartige Regelung (Abänderung des ungekündigten Tarifvertrages bezw. Eingriff durch die neue Gesamtvereinbarung in diesen) nur Raum sei, wenn insoweit unter den Tarifvertragsparteien ebenfalls Streit herrscht." Diese Auffassung begründet das Reichsarbeitsgericht zutreffend durch Hinweise auf die §§ 3 und 6 der Schlichtungsverordnung. Es kommt in dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 28. Juni 1928 indirekt zum Ausdruck, daß eine Gesamtstreitigkeit vorliegen muß. Sind aber die streitigen Punkte, wie es in dem „Ruhreisenstreit" der Fall war, noch in einem ungekündigten Tarifvertrag geregelt, so können sie nicht ohne Zustimmung beider am Tarifvertrag beteiligten Parteien abgeändert werden, da eine Gesamtstreitigkeit im Sinne der Schlichtungsverordnung vorliegen muß.

[7]) Potthoff, in „Arbeitsrecht und Schlichtung", 10. Jahrgang, Nr. 10, Sp. 373.

[8]) Vgl. auch Nörpel, in „Arbeitsrechtspraxis" 1928, Sp. 229.

[9]) Reichsarbeitsgerichtsurteil vom 28. Juni 1928 (Bensheimer Sammlung, Bd. 3, S. 147 ff.); ebenso „Ruhreisenstreit" (Bensheimer Sammlung 1929, Reichsarbeitsgerichtsurteil vom 22. 1. 1929).

VII. Die Rechtswirkungen eines von einer unzuständigen Behörde erlassenen Schiedsspruches.

Es ergibt sich demnach, daß der Begriff der Gesamtstreitigkeit von dem Schrifttum und der Rechtsprechung im Anschluß an den Wortlaut der Schlichtungsverordnung enger gefaßt wird, als von den Kommentatoren der Schlichtungsverordnung, die an ihrem Zustandekommen mitgewirkt haben. Nachdem sich das Reichsarbeitsgericht nun aber wieder mit seinem Urteil vom 22. Januar 1929 auf den Standpunkt gestellt hat, daß jedes Tätigwerden der Schlichtung unzulässig ist, das die Abänderung eines noch bestehenden Tarifvertrages zum Ziele hat, ist dieser Streit um die Auslegung entgültig entschieden.

Wie groß auch die Bedeutung dieser grundsätzlichen Entscheidung für das gesamte Arbeitsrecht ist, so wird sie doch noch übertroffen von der Wichtigkeit einer zweiten Frage, die im Anschluß daran zu prüfen ist: Wie verhält es sich mit der Rechtswirkung eines Schiedsspruches, der in einem zwecks Abänderung eines bestehenden Vertrages anhängig gemachten Verfahrens abgegeben wird?

Im Anschluß an die Ausführungen auf Seite 14 ff. muß nochmals festgestellt werden, daß nur die Parteien selbst einen zwischen ihnen bestehenden Vertrag abändern können, ohne daß ihre Willensbildung in irgendeiner Weise von einer staatlichen Behörde beeinflußt werden darf. Jede Behörde, die sich demnach in ein Schlichtungsverfahren einläßt, zu dem die in dem vorhergehenden Abschnitt festgesetzten Voraussetzungen fehlen, handelt außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches. Da es sich bei dem Erlaß eines Schiedsspruches nach einhelliger Auffassung von Schrifttum und Rechtsprechung um einen Verwaltungsakt handelt, sind auch Schiedssprüche nichtig wie jeder andere Verwaltungsakt, der wegen Verletzung der gesetzlichen Form oder wesentlicher Verfahrensvorschriften, wegen Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz, wegen Unzuständigkeit der Behörde oder wegen Anordnung einer unmöglichen Leistung der Rechtsunwirksamkeit entbehrt.[1]) Von diesen Nichtigkeitsgründen sind für die Entscheidung im vorliegenden Fall die Verletzung der Zuständigkeit und wesentlicher Verfahrensvorschriften maßgebend.

Die Schlichtungsbehörde war nach der Kündigung des Lohnabkommens durch die Arbeitnehmerverbände angerufen,

[1]) Siehe Kormann, Rechtsgeschäftliche Staatsakte, S. 232 ff. Andernsen, Ungültige Verwaltungsakte, S. 143. Jellinek, Verwaltungsrecht, S. 263 ff. Reichsgerichtsentscheidungen, Bd. 104, S. 171; Bd. 119, S. 197.

um eine Gesamtvereinbarung über einen neuen Lohntarif herbeizuführen und damit „absolut" zuständig. Sie war absolut zuständig, weil sie von den Arbeitnehmerverbänden angerufen worden war, um in einem konkreten Falle ihre Hilfe zum Abschluß einer Gesamtvereinbarung zu leisten. Nur diese Tätigkeit gehörte „ihrer Art nach" in diesem Zusammenhang zu dem Zuständigkeitsbereich der Schlichtungsbehörde.[2]) Darüber hinaus durfte sie nicht über Fragen entscheiden, die zwischen den Parteien gar nicht strittig waren. Die absolute Zuständigkeit war also in dem Augenblick nicht mehr gegeben, in dem die Schlichtungsbehörde mit der Entscheidung über das Lohnabkommen auch Fragen im Zusammenhang brachte, über die eine Entscheidung nicht herbeigeführt werden konnte, da sie noch in einem ungekündigten Tarifvertrag geregelt waren. Inhaltlich umfaßte das Lohnabkommen hauptsächlich Bestimmungen über die Lohnhöhe, die in einer neuen Gesamtvereinbarung geregelt werden sollte. Zwischen dieser Frage und der in dem Schiedsspruch vom 26. Oktober 1928 behandelten Materie über die feste Zulage an die Akkord- und Prämienarbeiter bestand nur insofern ein loser Zusammenhang, als tatsächlich in dem gekündigten Lohnabkommen Angaben über die Zulagen gemacht waren; der grundlegende Unterschied bestand jedoch darin, daß die Zulagen an die Akkord- und Prämienarbeiter in dem gekündigten Lohnabkommen akkordfähig sein sollten, während es sich nach dem Schiedsspruch vom 21. Oktober 1928 um eine Zulage handelte, die ohne Ansehung der Leistung an jeden Akkord- und Prämienarbeiter gezahlt werden sollte.[3]) Dieser Unterschied in der rechtlichen Natur der Zulagen zeigt demnach deutlich, daß mit dem Schiedspruch vom 26. Oktober 1928 nicht nur eine Bestimmung des Rahmentarifvertrages abgeändert wurde, sondern daß auch eine schlichtungsunfähige Sache, d. h. eine Sache, über die gar kein Streit vorlag, zum Gegenstand der Schlichtung gemacht wurde.

Hierin ist also außer Ueberschreitung der Zuständigkeitsgrenzen durch die Schlichtungsbehörde eine Verletzung wesentlicher Verfahrensvorschriften zu sehen. Das Verfahren vor den Schlichtungsbehörden soll nur anhängig gemacht werden, wenn, wie es die §§ 3, 5 und 6 der Schlichtungsordnung vorschreiben, eine Gesamtvereinbarung zustande kommen soll; da nun Gesamtvereinbarung und Gesamtstreitigkeit begrifflich notwendig zusammengehören, ist zu schließen, daß, da ja eine Gesamtvereinbarung wegen des Bestehens des ungekündigten Rahmentarifvertrages gar nicht

[2]) Jellinek, System der subjektiven öffentlichen Rechte, 2. Auflage, S. 24.
[3]) Siehe Seite 19 dieser Arbeit.

zustande kommen konnte, auch eine Gesamtstreitigkeit im Sinne der Schlichtungsverordnung nicht vorlag.

„Der Schiedsspruch hat einen tatsächlich und gesetzlich ungültigen Inhalt (Mangel im Objekt). Er ist in diesem Falle ungültig. Dies trifft insbesondere zu, wenn die Schlichtungsbehörde einen Schiedsspruch dieses Inhalts überhaupt gar nicht abgeben konnte.

Fällt der Schiedsspruch aus dem Spruchbereich der Schlichtungsstelle, so ist er ebenfalls nichtig (RGZ. Bd. 104, S. 417 und NZfAR. 1923, S. 70) oder, wie es das Reichsgericht an anderer Stelle etwas ungenauer bezeichnet, aus dem Bereich der Zuständigkeit (RGZ. Bd. 104, S. 171 und NZfAR. 1922, S. 326, auch RABl. 1922, S. 206)." [4])

VIII. Die Nachprüfbarkeit eines Schiedsspruches.

Für den im Ruhreisenstreit ergangenen Schiedsspruch sind diese Nichtigkeitsgründe gegeben. Nach einhelliger Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum sind Schiedssprüche von den Gerichten nachprüfbar wie jeder andere Verwaltungsakt. Insbesondere hat das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 28. Juni 1928 [1]) ausdrücklich festgestellt, daß die Gerichte nachzuprüfen berechtigt sind, ob ein Schiedsspruch in einen bestehenden Tarifvertrag eingreift. Weiter sagt die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 27. Dezember 1927 [2]) hinsichtlich der Nachprüfarbeit von Verwaltungsakten folgendes:

> „Die ständige Rechtsprechung des Senates geht dahin, daß die Gerichte nicht zu prüfen berechtigt sind, ob Verwaltungsbehörden, insbesondere die durch die neuzeitliche Gesetzgebung geschaffenen Verwaltungsorgane, wie Miet- und Pachteinigungsämter, die Betriebsräte, die Schlichtungsausschüsse, die Schlichter usw., die für sie geltenden Verfahrungsvorschriften bei ihren Entscheidungen beobachtet haben (vergl. RG. 161, 53 ff.; 103, 315; 105, 59; 116, 9 ff.). Dagegen ist die Zuständigkeit der genannten Behörden zum Erlasse einer die Gerichte sachlich bindenden Entscheidung unter allen Umständen nachzuprüfen und ebenso ist der Behauptung solcher Mängel nachzugehen, die, wenn sie erwiesen werden, ohne weiteres ergeben, daß ein behördliches Verfahren und eine behördliche Entscheidung überhaupt nicht vorliegen."

Demnach steht also fest, daß die Unzulässigkeit eines Schiedsspruches nachgeprüft werden kann, wenn die Schlich-

[4]) Dersch, Kommentar zur Schlichtungsverordnung, S. 238.
[1]) Bensheimer Sammlung, Bd. 3, Nr. 42, R.A.G.
[2]) Juristische Wochenschrift 1928, S. 278.

tungsbehörde jenseits der Grenze ihrer Zuständigkeit gehandelt hat; ebenso verhält es sich mit der Nachprüfbarkeit des materiell unzulässigen Inhalts eines Schiedsspruches.

Der Inhalt obiger Entscheidung ist im Schrifttum auf folgende Formel gebracht: [3])

„I. Die Gerichte sind nicht zu prüfen berechtigt, ob Verwaltungsbehörden (Miet- und Pachteinigungsämter, Betriebsräte, Schlichtungsausschüsse, Schlichter) die für sie geltenden Verfahrensvorschriften bei ihren Entscheidungen beobachtet oder sachlich richtig und zweckmäßig entschieden haben (vergl. RGZ. 101, 53 gleich J. W. 1921, 275; 101, 115 gleich 1921, 235; 103, 315 gleich J. W. 1922, 581; 105, 59; 116, 9 ff. gleich J. W. 1927, 1520).

II. Die Gerichte sind zu prüfen berechtigt (und evtl. auch verpflichtet):

A. ob die Zuständigkeit der genannten Behörde zum Erlaß einer die Gerichte sachlich bindenden Entscheidung gegeben ist, und

B. ob solche (behauptete) Mängel vorliegen, die ohne weiteres ergeben, daß ein behördliches Verfahren und eine Entscheidung nicht vorliegen."

Dieses Recht zur gerichtlichen Nachprüfung von Verwaltungsakten ist wiederum in dem Ruhreisenstreit in allen drei Instanzen festgestellt worden; der Schiedsspruch wurde für nichtig erklärt, ohne daß das Gericht die Zweckmäßigkeitsfragen prüfte, die bei Erlaß des Schiedsspruches eine Rolle gespielt haben. Für die Entscheidung des Tatbestandes waren lediglich die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend, die allein den Arbeitsfrieden gewährleisten können. Wohl ist von der Arbeitnehmerseite versucht worden, die Nachprüfung von Schiedssprüchen durch die Gerichte nicht zuzulassen, um zu verhindern, daß der Spielraum für Gründe der Zweckmäßigkeit, die bei Erlaß von Schiedssprüchen eine Rolle spielen können, verkleinert wird. Daß eine solche Auffassung nicht im Sinne der Schlichtungsverordnung liegt, ihm sogar bezüglich der Erhaltung des Arbeitsfriedens zuwiderläuft, wird weiter unten gezeigt.[4])

IX. Die Rechtswirksamkeit der Verbindlichkeitserklärung eines nichtigen Schiedsspruches.

So liegt es denn auch durchaus im Sinne derjenigen, die aus der Tarifvertragsordnung und der Schlichtungsverordnung ein Instrument zur Erhaltung des Wirtschaftsfriedens gemacht

[3]) Nipperdey, JW. 1928, S. 714.
[4]) Siehe Seite 31 dieser Arbeit.

haben — im Gegensatz zu den Bestrebungen, die unter Hintansetzung des privatrechtlichen Charakters des Tarifvertrages in der Stärkung sozial- und parteipolitischer Interessen den Sinn des heutigen Tarifrechts erblicken —, wenn ein nichtiger Schiedsspruch nicht für verbindlich erklärt werden kann. Die Nachprüfung der Unzulässigkeit dieses Verwaltungsaktes erstreckt sich also auch auf die Verbindlichkeitserklärung.[1]) Am eindeutigsten hat Dersch diese Ansicht zum Ausdruck gebracht in seinem Kommentar zur Schlichtungsverordnung § 6, Anm. 8 f: „Nichtigkeit wegen Mängel im Objekt. Objekt der Verbindlichkeitserklärung ist der Schiedsspruch und die Parteien des Schiedsspruches. Mängel im Objekt, die den Verwaltungsakt nichtig machen, liegen daher vor, wenn die Verbindlichkeitserklärung sich auf einen nichtigen und daher als nicht vorhanden anzusehenden Schiedsspruch oder auf nicht mehr vorhandene Parteien bezieht.

Verbindlichkeitserklärung eines nichtigen Schiedsspruches. Ein nichtiger Schiedsspruch ist für das Rechtsleben nicht vorhanden. Die Verbindlichkeitserklärung stößt in solchem Fall in die Luft. Sie ist daher selbst aus dem Gesichtspunkt der Unmöglichkeit nichtig. Daraus ergibt sich für das Gercht, für das die Rechtsgültigkeit einer Verbindlichkeitserklärung präjudiziell ist, die Möglchket zu der Nachprüfung auch unter dem Gesichtspunkt der Rechtsgültigkeit des Schiedsspruches."

Die Verbindlichkeitserklärung wird auch nicht dadurch rechtswirksam, daß der Reichsarbeitsminister den Schiedsspruch auf seine Rechtsverbindlichkeit untersucht. Es ist daran festzuhalten, daß nur die Gerichte nachzuprüfen berechtigt bezw. auch verpflichtet sind, ob bezüglich des Zustandekommens und des Inhalts des Schiedsspruches die Vorschriften des Gesetzes berücksichtigt sind. Die objektive Unwirksamkeit eines Schiedsspruches kann nur von einem Gericht nachgeprüft werden. Die Rechtsauffassung des Reichsarbeitsministers[2]) kann nicht als Unterlage für ein Verfahren angesehen werden, da es sich bei der Entscheidung des Reichsarbeitsministers ebenfalls um einen nachprüfbaren Verwaltungsakt handelt. Auch für den Reichsarbeitsminister sind die Urteile des Reichsarbeitsgerichts verbindlich, das sich auf den Standpunkt stellt, daß die Verbindlichketserklärung unzulässig ist, wenn der Schiedsspruch in einen noch laufenden Tarifvertrag eingreift.[3])

[1]) Flatow-Joachim: Kommentar zur Schlichtungsverordnung im Anschluß an Art. I, § 3, Anm. 3; § 5, Anm. 3, 10 auf Seite 146.

[2]) Siehe Begründung zur Verbindlichkeitserklärung vom 31. Oktober 1928 — III b 15 233/28 II.

[3]) Vgl. auch RAG. Urteil vom 27. Mai 1928, Bensheimer Sammlung, Bd. 3, 42 RAG.

X. Pacta sunt servanda.

Es ist an Hand eines Beispieles dargelegt worden, daß der Eingriff in eine bestehende Regelung unzulässig ist, da ein solcher mit den in der Tarifvertragsverordnung und der Schlichtungsverordnung getroffenen Bestimmungen nicht in Einklang zu bringen ist. Die Beweisführung war nur darauf angewiesen, alles das vorzubringen, was eigentlich zur Aufgabe der Schlichtung gehört; außerdem sind die Aufgaben, die der Tarifvertrag im heutigen Wirtschaftsleben zu erfüllen hat, erwähnt, um daraus zu schließen, daß ein solcher „Eingriff" nicht zulässig ist. Ein positives Eingriffsverbot besteht nicht. Das Fehlen dieses Verbotes hat bei der Verhandlung des Ruhreisenstreites zu Schwierigkeiten geführt, die gerade von der Seite heraufbeschworen wurden, für die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen sind, von der Arbeitnehmerseite. Gerade die Arbeitnehmer hätten aber ein Interesse daran haben müssen, auch in diesem Prozeß festgestellt zu sehen, daß jeder Tarifvertrag prinzipiell das Mittel darstellt, das ihnen ihren Lebensunterhalt unabhängig von den Schwankungen der Konjunktur sichert. Man ist von dieser Grundauffassung abgewichen zum Schaden der Arbeitnehmer und auch der gesamten Industrie und war damit auf dem Wege, den Tarifvertrag zu einem Werkzeug parteipolitischer Leidenschaften herabzuwürdigen. Um so wichtiger war es, als das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 22. Januar 1929 eindeutig zum Ausdruck brachte, daß neben den dem Tarifvertrag eigentümlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen vor allen Dingen die allgemeinen Rechtsgrundsätze des Zivilrechts beobachtet werden müssen, wenn der Tarifverrtag als Instrument wirtschaftlicher Selbstverwaltung bestehen bleiben soll. Im Sinne der Schlichtungsverordnung hat damit das Reichsarbeitsgericht festgestellt, daß der Staat die ihm übertragenen öffentlich-rechtlichen Funktionen nicht zugunsten einer Partei ausnutzen darf.

Dieses kommt vor allem darin zum Ausdruck, daß alle in dieser Arbeit angezogenen Reichsgerichtsentscheidungen von dem auch im Arbeitsrecht anerkannten Grundsatz: Pacta sunt servanda ausgingen. Damit ist eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß während des Fortbestehens irgendeiner tariflichen Regelung die zwischen den Parteien bestehenden Abmachungen nach bürgerlich-rechtlichen Gesichtspunkten zu beurteilen sind, während die staatliche Schlichtung nur beim Fehlen einer vertraglichen Regelung, also beim Vorliegen einer Gesamtstreitigkeit in Tätigkeit treten kann.

XI. Clausula rebus sic stantibus.

Gelegentlich der Verhandlung in Sachen „Ruhreisenstreit" ist versucht worden, eine Abänderung des noch laufenden Rahmentarifvertrages auf Grund der clausula sic stantibus zuzulassen. Es ist zwar in Rechtsprechung und Schrifttum anerkannt, daß die Klausel auch im Arbeitsrecht Platz greifen kann, daß sie sogar auch im Schlichtungsverfahren angängig ist, selbst wenn das materielle Rechtsprinzip von der Unzulässigkeit des Eingriffs in bestehende Tarifverträge unbedingt gilt.[1]) Es ist aber nicht zulässig, in Ansehung des Verhältnisses zwischen Rahmentarif und Sonderabkommen die Voraussetzung für die clausula rebus sic stantibus schon darin zu sehen, daß die tarifbetreiligte Partei bei der Verhandlung über den Neuabschluß eines Sonderabkommens den Rahmentarifvertrag für abänderungsbedürftig erklärt. In der Tat war das Zustandekommen des fraglichen Lohnabkommens im weiten Maße davon abhängig, daß auch Fragen, die in dem noch laufenden Rahmentarifvertrag geregelt waren, berührt wurden; die Parteien sind sogar auch darüber in Verhandlungen eingetreten, den Rahmentarifvertrag abzuändern. Als aber hierüber keine Einigung zustande kam, zog sich jede Partei auf die ursprüngliche Verhandlungsbasis, den erforderlichen Neuabschluß des Lohnabkommens, zurück und gab damit zum Ausdruck, daß sie an dem bestehenden Rahmentarifvertrag festhalte; eine Gesamtstreitigkeit lag also bezüglich des Rahmentarifvertrages nicht vor und eine Gesamtvereinbarung in Bezug hierauf wäre unter keinen Umständen zustande gekommen.

Aus dieser Sachlage ist nicht zu schließen, daß der einen Tarifpartei ein Festhalten an dem Rahmentarifvertrag „nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte" nicht mehr zugemutet werden könne. Durch den Abschluß des Lohnabkommens wird der Inhalt des Rahmentarifvertrages nicht in dem Maße berührt, daß die Tarifparteien aus § 242 BGB. verpflichtet wären, eine Abänderung zu dulden.

Zeigt schon dieses konkrete Beispiel, daß die Anwendungsmöglichkeiten der clausula rebus sic stantibus begrenzt sind, so ergibt sich diese Notwendigkeit mit noch größerer Deutlichkeit aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts.

Die Unterteilung des Tarifvertrages in Rahmentarif und seine Sonderabkommen soll eine größere Beständigkeit der Arbeitsbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten. Erreicht wird dieses Ziel in diesem Zusammenhang dadurch, daß einzelne Seiten des Arbeitsverhältnisses

[1]) Vor allem Kaskel, Arbeitsrecht, S. 351, Anm. 2 und Dersch, Kommentar zur Schlichtungsverordnung, S. 178.

geregelt werden können, wie z. B. die Lohnhöhe, ohne daß sich schwerwiegende Rückwirkungen auf den Rahmentarif ergeben. Unterstellt man nun mit der herrschenden Meinung als richtig, daß auch im Arbeitsrecht bei auf die Dauer angelegten Verträgen ein Rücktritt möglich ist, wenn auf Grund völlig veränderter Umstände Leistung und Gegenleistung aus dem ursprünglichen Vertrage in einem auffälligen Mißverhältnis stehen, so ergibt sich für die Mehrzahl der Fälle nicht die Notwendigkeit zu diesem Verfahren. Es wird immer möglich sein, mit dem Neuabschluß bezw. der Abänderung des Tarifvertrages bis zum Ablauf seiner Laufzeit zu warten. Absolut unzulässig ist es jedoch in jedem Fall, schon dann einen Anwendungsfall der clausula rebus sic stantibus zu sehen, wenn e i n e der tarifbeteiligten Parteien mit dem b e s t e h e n d e n Tarifvertrag nicht mehr einverstanden ist und ihn abändern möchte.[2]) Und wenn wirklich eine Anwendungsmöglichkeit der Klausel in dem oben bezeichneten Rahmen gegeben ist, ist es Sache der Gerichte zu entscheiden, ob eine Partei an die Bestimmungen der bestehenden Gesamtvereinbarung gebunden ist oder nicht.

Es ist damit gleichzeitig festgestellt, daß sich die Einflußnahme staatlicher Organe beim Zustandekommen einer Gesamtvereinbarung in den Grenzen des Gesetzes halten und ebenso eine jede Partei im Schlichtungsverfahren bestehende Verträge berücksichtigen muß. Wohl ist in den Grundsätzen über das Schlichtungswesen[3]) darauf hingewiesen, daß „Schlichtungsausschüsse und Schlichter von dem Reichsarbeitsminister allgemeine Richtlinien für ihr Tätigkeit erhalten sollen, um eine einheitliche Lohnpolitik zu gewährleisten", es ist aber nicht damit zum Ausdruck gebracht, daß bestehende Verträge nicht geachtet werden sollen, vielmehr ist die Wahrnehmung des staatlichen Interesses auf die „Hilfeleistung zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen" beschränkt, ebenso wie der Reichsarbeitsminister selbst mit der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen und Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen die staatlichen Interessen an einer einheitlichen Lohnpolitik wahrt.

Darüber hinaus bleibt kein Raum für einen staatlichen Eingriff; denn daß die Schlichtung tatsächlich kein Instrument des Staates ist, durch das Löhne ohne Rücksicht auf bestehende Tarifverträge festgesetzt werden können, ergibt sich mindesten daraus, daß der Staat den Akt, der überhaupt einen Tarifvertrag zum Entstehen bringt, und auch seine Durchführung den Tarifparteien überlassen hat.[4]) An dieser

[2]) Dersch, Kommentar zur Schlichtungsverordnung, Anm. 9 e zu § 3.
[3]) Reichsarbeitsblatt 1923, S. 737 ff.
[4]) S. Hoeniger in NZfAR. 1929, Sp. 273 ff.

Tatsache ändert auch nichts die Befugnis des Staates, bei dem Abschluß von Tarifverträgen Hilfe zu leisten, da es ja den Tarifparteien zusteht, auch bei Vorliegen eines Schiedsspruches sich mit „Akten wirtschaftlicher Selbsthilfe" zu helfen.[5]) Die Hilfeleistung des Staates ist vielmehr auf die gesetzlich vorgesehenen Fälle beschränkt, die sich mit dem Begriff der „schlichtungsfähigen Sache" decken; mit dieser Hilfeleistung nimmt sich der Staat der in den Artikeln 151 und 157 der Reichsverfassung gestellten Aufgabe zum Schutze „des menschenwürdigen Daseins für alle"[6]) und der Arbeitskraft an und verfolgt schließlich staatspolitische Interessen, die er an der Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens hat.[7]) Trotz dieser öffentlich-rechtlichen Tendenzen ist jedoch nicht zu verkennen, daß der Abschluß eines Tarifvertrages grundsätzlich dem Parteiwillen überlassen ist; die Parteien selbst statten jeden Tarifvertrag mit einer bestimmten Laufzeit aus, die auf Grund wirtschaftlicher Notwendigkeiten festgesetzt wird und gleichzeitig im Einklang stehen soll mit den von den Vertragsparteien verfolgten anderweitigen Bestrebungen sozialpolitischer und politischer Natur. Diesen dem Tarifvertrag latent innewohnenden Zwiespalt, der durch sein Wesen bedingt ist, zu beheben, ist Aufgabe eben dieser staatlichen Organe, die mit der Schlichtung von Arbeitstreitigkeiten befaßt sind.

XII. Zusammenfassung.

Im Vorstehenden ist festgestellt, daß ein Eingriff in bestehende Tarifverträge unzulässig ist und daß das staatliche Interesse an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in den bestehenden Verordnungen hinreichend berücksichtigt ist. Würde man die Abänderung noch bestehender Verträge durch Schiedssprüche zulassen, ohne daß beide Parteien mit ihr einverstanden sind, so würde der Zustand der „Gesamtstreitigkeit" niemals aufhören. Denn jede Tarifpartei könnte zu jeder Zeit die Schlichtungsbehörde anrufen, ohne daß eine „Gesamtstreitigkeit" vorliegt; diese soll jedoch nur tätig werden, wenn an die Stelle des Streites die rechtliche Befriedung treten soll. Diese Möglichkeit würde es mit bringen, daß jedes Vertrauen auf die Beständigkeit des Tarifvertrages schwinden

[5]) S. dazu Begründung des Schiedsspruches des Reichsinnenministers Severing vom 21. 12. 1928 anläßlich des Arbeitskampfes in der Ruhreisenindustrie 1928/29 in „Stahl und Eisen", Sonderheft, S. 27.

[6]) S. hierzu Anschütz, Kommentar zur Reichsverfassung, 8. Auflage, S. 393.

[7]) Sinzheimer, Reichsarbeitsblatt 1929, Nr. 12, S. 150.

würde und eine Unstetigkeit der Arbeitsbedingungen und Untergrabung des Arbeitsfriedens an die Stelle der bisherigen Rechtssicherheit träte.

Ein weiteres Eindringen staatlicher Bevormundung in das Schlichtungswesen würde es dahin bringen, daß das Verantwortungsgefühl der Tarifparteien beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen einschliefe; denn jede Tarifpolitik würde nur zu leicht geneigt sein, die Verantwortung für weittragende Entscheidungen von einer Behörde übernommen zu sehen. Und gerade in einer Stärkung dieses Verantwortungsgefühls besteht das staatliche Interesse, wenn es sich darum handelt, die Wirtschaft vor schwerwiegenden Erschütterungen zu bewahren.

Literaturverzeichnis.

Andersen: Ungültige Verwaltungsakte.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches, Berlin 1928.

Arbeitsrecht: Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Stuttgart, Jahrg. XIII, XIV, XV.

Bräutigam: Rechte und Pflichten der Verbandsmitglieder aus dem Tarifvertrage. Berlin 1929, Verlag Ebering.

Bringmann: Friedenspflicht und Tarifbruch, Berlin 1929, Verlag Hobbing.

Dersch: Die neue Schlichtungsverordnung (Kommentar), Mannheim 1924, Bensheimer-Sammlung.

Der Rechtsstreit im Arbeitskampf der Westdeutschen Eisenindustrie 1928, herausgeg. von den Rechtsanwälten Grauert, Schoppen und Dr. Mansfeld, Verlag Bensheimer-Sammlung.

Flatow: Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. Eine arbeitsrechtliche Studie, Mannheim-Leipzig-Berlin 1921.

Flatow-Joachim: Die Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 26, Berlin 1924, Verlag Springer.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., Jena 1923/25.

Herschel: Kollektives Arbeitsvertragsrecht, Duisburg 1926, Echo-Verlag.

Hoeniger: Das Arbeitsrecht, Mannheim 1928, Bensheimer-Sammlung.

Hueck: Das Recht des Tarifvertrages, Berlin 1920, Verlag Vahlen.

— Das Tarifrecht, Stuttgart 1922, Verlag Heß.

— Handbuch des Arbeitsrechts, Buch I bis III, Stuttgart 1922.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Mannheim 1927, Bensheimer-Sammlung.

Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, Deichertsche Verlagsbuchhandlung.

Jellinek: Verwaltungsrecht.

— System der subjektiven öffentlichen Rechte, 2. Auflage, S. 24.

Juristische Wochenschrift, Leipzig, Jahrg. 1928.

Kaskel: Die Lehre vom Tarifbruch, Sonderabdruck aus der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1922.

— Neuerungen im Arbeitsrecht, Berlin 1924.

— Arbeitsrecht, Berlin 1928, 3. Auflage.

Kormann: Rechtsgeschäftliche Staatsakte.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag, Bd. I, Leipzig 1902; Bd. II, Leipzig 1908.

Mathaei: Grundriß des Arbeitsrechts, Mannheim 1923.

Molitor: Die Geschichte des Arbeitsvertrages, Zeitschrift für das gesamte Handels- und Konkursrecht, Bd. 87.

Nachrichtenblatt des Zechenverbandes, Essen, Jahrg. 1927 und 1928.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrg. 1921 bis 1928.

Nipperdey: Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag, Jena 1923.

— Beiträge zum Tarifrecht, Mannheim 1924, Bensheimer-Sammlung.

Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923, Verlag Stilke.

Pick-Weigert: Die Praxis des Arbeitsrechts, Berlin 1928, Verlag Hobbing.

Potthoff, Jadesohn, Meißinger: Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1913 bis 1927, Stuttgart 1927, Verlag Heß.

Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und des Reichsamts für Arbeitsvermittlung, Berlin 1921 bis 1928.

Reichsgesetzblatt, Berlin, Jahrg. 1920 bis 1928.

Schlichtungswesen, Das: Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse des Deutschen Reiches, Stuttgart 1924 bis 1928.

Schlichtungswesen: Monatsschrift für Arbeitsrecht und Schlichtung, Stuttgart 1923 bis 1927, Verlag Stähle.

Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Leipzig 1907/08.

— Ein Arbeitstarifgesetz, München-Leipzig 1916.

— Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1921.

— Grundrechte und -pflichten aus den Tarifverträgen, Vortrag vom Juli 1926, Bochum 1926, Verlag Hausmann & Co.

Sitzler: Tarifvertragsrecht, Berlin 1921, Verlag Vahlen.

— Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, 2. Aufl., Berlin 1923, Verlag Vahlen.

Sitzler-Gaßner: Die Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923, Berlin 1924, Verlag Vahlen.

Soziale Praxis: Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, Jena. Jahrg. 1925/28.

Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Geschäftsbericht 1925/26, Berlin 1927.

Wissel: Die Sozialpolitik nach dem Kriege, Berlin 1929, Zentralverlag.